



GONZ

BLANCA CORTÉS FERNÁNDEZ ABOGADA DE CMS ALBIÑANA & SUÁREZ DE LEZO

Trabajadores que utilizan el ordenador de la empresa para navegar por mares prohibidos

Una reciente sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña confirma el marco del uso de los medios telemáticos en el centro de trabajo que en su día estableció el Tribunal Supremo. El control por el empresario de tales medios ha de ser compatible con el derecho del trabajador a su intimidad personal y al secreto de las comunicaciones.

Los tribunales nos ofrecen de nuevo una sentencia sobre las pautas a aplicar en el control por el empresario de los medios telemáticos en el centro de trabajo. De todos es conocido que este tipo de conflictos surge por existir una utilización personalizada y no meramente profesional de los medios facilitados por la empresa, uso que se produce como consecuencia de una cierta tolerancia por parte de las mismas.

En esta ocasión, se trata de la sentencia 4573/2008 del Tribunal Superior de Justicia, sala de lo Social, de Barcelona, quien ha declarado la nulidad del despido sufrido por la actora, una empleada de una farmacia, por vulneración de los derechos fundamentales a la intimidad y al secreto de las comunicaciones.

En el caso en concreto, la empresaria demandada detectó un posible uso abusivo de los ordenadores de la empresa por parte de sus empleados, instalando un programa informático a fin de controlar el uso que de los mismos se estaba realizando. El programa en cuestión sacó a la luz que la demandante, durante su jornada de trabajo, utilizaba el ordenador de la empresa para fines ociosos como jugar al solitario o al tetrís, realizar consultas a páginas de interés privado de Internet o consultar su cuenta personal de correo electrónico, lo que

LOS CRITERIOS RESPECTO A LAS TAQUILLAS NO SON APLICABLES A LOS MEDIOS INFORMÁTICOS

EL EMPRESARIO HA DE INFORMAR PREVIAMENTE A LOS TRABAJADORES DE LAS REGLAS DE USO

concluyó con el envío de una comunicación en la que se le notificaba el despido.

La declaración de nulidad del despido se realiza por el Tribunal Superior de Justicia por considerar que el mismo se ha producido vulnerando los derechos fundamentales a la intimidad y al secreto de las comunicaciones de la demandante. Y es que, como recoge la sentencia de primera instancia, "no consta que en la empresa existiera un protocolo de utilización del ordenador ni que se impartieran instrucciones, por sencillas que fueran, sobre su correcta utilización"; ni se "advirtió sobre la posibilidad de proceder a un control y seguimiento en relación a su utilización y ni siquiera se ha acreditado que se prohibiera expresamente a los trabajadores su utilización para fines privados...".

La sentencia se refiere, como no podía ser de otra forma, a la conocida sentencia del Tribunal Supremo de fecha 26 de septiembre de 2007, constitutiva del primer fallo de unificación de doctrina sobre el tema. La cuestión debatida se centró entonces en determinar si las condiciones que el artículo 18 del Estatuto de los Trabajadores establece para el registro de la persona del trabajador, su taquilla y sus efectos personales, se aplican también al control empresarial sobre el uso que el empleado haga de los ordenadores facilitados por la empresa, así como la compatibilidad entre ese control empresarial con el derecho del trabajador a su intimidad personal y al secreto de las comunicaciones.

Según el Tribunal Supremo, el artículo 18 del Estatuto de los Trabajadores no es aplicable al control por el empresario de los medios informáticos que se facilitan a los trabajadores para la ejecución de la prestación laboral, siendo, en su caso, de aplicación al caso, el artículo 20.3 del Estatuto. La diferencia entre ambos es que el ordenador se pone a disposición del trabajador por la empresa para ejecutar la prestación de trabajo y, en consecuencia, el empresario puede verificar en él su correcto cumplimiento, lo que no sucede en las "taquillas y efectos particulares" a que se refiere el artículo 18, cuyo registro se en-

cuentra sujeto a exigencias mucho más estrictas en términos de oportunidad.

Ahora bien, la aplicación del artículo 20.3 del Estatuto de los Trabajadores, deberá considerarse, en todo momento, derechos tales como la dignidad y la intimidad del trabajador, extremos ambos contemplados por la sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Barcelona, quien concluye que para resolver dicho conflicto, la empresa, de acuerdo siempre con las exigencias de buena fe, ha de establecer previamente las reglas de uso de esos medios, informar a los empleados de la existencia de un control, adoptar los accesos prohibidos, etc. de tal modo que si el medio se utiliza para usos privados en contra de las prohibiciones y con conocimiento de los controles y medidas aplicables, no podrá hablarse de intromisión en el derecho a la intimidad personal.

En definitiva, la sentencia confirma el marco del uso de los medios telemáticos en el centro de trabajo que en su día estableció nuestro más alto tribunal. No se puede fingonear en las taquillas y para poder hacerlo en los ordenadores, hay que avisar. Y si aun así, el empleado prefiere no esperar a llegar a su casa para visitar las páginas que tanto ansía, que se vaya preparando, porque va a tener mucho tiempo para hacerlo.

En su casa, claro.