

No se puede despedir al trabajador por usar internet con fines personales si la empresa no ha regulado expresamente su utilización



Siguendo con nuestra sección de jurisprudencia de interés, en esta ocasión vamos a tratar un tema de Derecho Laboral. Una importante sentencia del Tribunal Supremo, sala de lo social, en un recurso de casa-

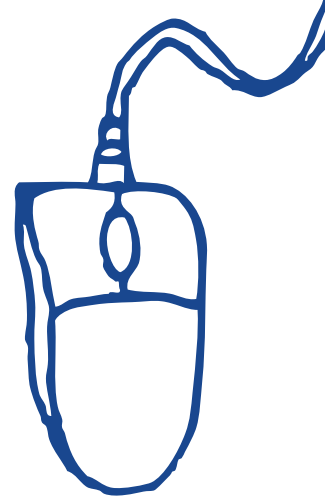
ción para unificación de doctrina, establece que el despido de un trabajador por navegar por internet durante la jornada laboral es improcedente si previamente la empresa no ha establecido las prohibiciones a su uso (totales o parciales) y sus mecanismos de control.

Nos referimos a la sentencia 1323/2011, de 8 de marzo, por la que se resuelve un despido por motivos disciplinarios con ocasión del uso por parte de un trabajador, para fines particulares, de los medios informáticos facilitados por la empresa y dentro del horario laboral.

El sumario de los hechos acaecidos es el siguiente: en los meses de enero y febrero, la empresa demandada realizó un procedimiento de auditoría interna en las redes de informa-

ción con el objeto de revisar la seguridad del sistema y detectar posibles anomalías en la utilización de los medios puestos a disposición de los empleados, evidenciándose que desde el ordenador utilizado por los jefes de turno se accedió a internet en horas de trabajo con un total de 5.566 visitas a páginas referidas al mundo multimedia-vídeos, piratería informática, anuncios, televisión, contactos, etc. La gran mayoría de esas visitas se produjeron en los turnos de trabajo del trabajador demandante y en tramos horarios en los que aquél estaba en el despacho.

El Juzgado de lo Social declaró el despido procedente; sin embargo, en el recurso de suplicación, la Sala entiende que el despido debe calificarse como improcedente, ya que la prueba que ha servido para acreditar la causa del despido se ha obtenido de forma ilícita –Art. 11.1 de la Ley Orgánica del Poder Judicial– efectuando una serie de consideraciones sobre el hecho de que, aún cuando en dicha prueba no se hace alusión al contenido de las páginas visitadas, es cierto que la auditoría claramente se adentró en el campo del derecho fundamental del trabajador, resultando injustificada y despro-



AECE ha llegado a un acuerdo con Acofesa Protección de Datos, S.L. para ofrecer estos servicios en condiciones ventajosas



SOMOS

Un Equipo Profesional
Con más de 10 años
de experiencia
en el ámbito de la Ley
de Protección de Datos

93 453 89 83



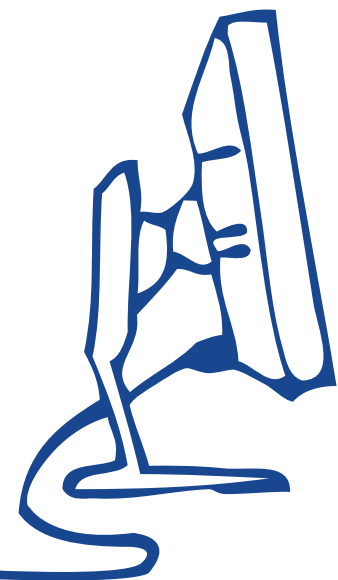
soluciones flexibles para
las necesidades de su negocio

**soluciones
para tu empresa**

TRATO PERSONALIZADO
CALIDAD EN EL SERVICIO
RAPIDEZ
ESPECIALIZACIÓN
ASESORAMIENTO CONTINUO

Constituida en 1986





porcionada la medida de control adoptada por la empresa al no advertir previamente ni a los trabajadores ni a los representantes de éstos, las reglas de uso de los ordenadores. En definitiva, señala la sentencia de suplicación que **se ha violado el derecho a la intimidad del trabajador**, por lo que la prueba debe reputarse ilícitamente obtenida.

Recurrida la sentencia de suplicación por la empresa, el Tribunal Supremo desestimó el recurso, confirmando la sentencia de suplicación, que declara el despido improcedente. El Alto Tribunal considera que la prueba ha sido obtenida por la empresa a partir de una auditoría interna en las redes de información con el objetivo de revisar la seguridad del sistema y detectar posibles anomalías en la utilización de los medios informáticos puestos a disposición de los empleados. No consta que, de acuerdo con las exigencias de la buena fe, la empresa hubiera establecido previamente algún tipo de reglas para el uso de dichos medios –con aplicación de prohibiciones absolutas o parciales– ni tampoco que se hubiera informado a los trabajadores de que se iba a proceder al control y de los medios a aplicar en orden a comprobar su correcto uso, así como las medidas a adoptar para garantizar la efectiva laboral del medio informático cuando fuere preciso.

Es importante precisar también el alcance que establece el Supremo con respecto a la protección al derecho a la intimidad, pues manifiesta en la sentencia que es claro que las comunicaciones telefónicas y el correo electrónico están incluidos en este ámbito con la protección adicional que deriva de la garantía constitucional del secreto de las comunicaciones. La garantía de la intimidad también se extiende a los archivos personales del trabajador que se encuentran en el ordenador. La aplicación de la garantía podría ser más discutible en el presente caso, pues no se trata de comunica-

ciones, ni de archivos personales, sino de los denominados archivos temporales, que son copias que se guardan automáticamente en el disco duro de los lugares visitados a través de internet. Se trata, más bien, de rastros o huellas de la “navegación” en internet y no de informaciones de carácter personal que se guardan con carácter reservado. Pero hay que entender que estos archivos también entran, en principio, dentro de la protección de la intimidad, sin perjuicio de lo ya dicho sobre las advertencias de la empresa. Así lo establece la sentencia de 3 de abril de 2007 del Tribunal Europeo de Derechos Humanos cuando señala que están incluidos en la protección del art. 8 del Convenio Europeo de derechos humanos *la información derivada del seguimiento del uso personal de internet* y es que esos archivos pueden contener datos sensibles en orden a la intimidad, en la medida que pueden incorporar informaciones reveladores sobre determinados aspectos de la vida privada (ideología, orientación sexual, aficiones personales, etc.).

A raíz de esta sentencia **debemos aconsejar a nuestros clientes que deseen limitar y controlar el acceso a internet a sus trabajadores durante la jornada laboral que deben establecer previamente y de forma clara y expresa las prohibiciones al acceso a internet, su alcance (total o parcial) y las medidas de control establecidas** para su verificación, pues en caso contrario va a ser muy difícil obtener un despido procedente.

Como comentario particular creo que es una nueva vuelta de tuerca sobre la eficacia empresarial de nuestro país que, con esta sobreprotección exagerada hacia los trabajadores (heredada de una tradicional legislación laboral proteccionista), contribuye a que España sea uno de los países punteros en la baja productividad laboral. Y, evidentemente, así nos va en nuestra economía en estos momentos.

