

Marta Checa García, fundadora y directora de Checa Abogados.

El uso privado por parte del trabajador de los ordenadores de la empresa como causa de despido

Nos encontramos ante un supuesto no previsto expresamente en la normativa laboral, por tratarse de situaciones novedosas, relativamente recientes y que han surgido de forma colateral mediante el uso de una herramienta perteneciente al empresario, los ordenadores y la conexión de éstos a través de Internet.

En la práctica nos encontramos con que las empresas admiten hasta cierto punto un uso moderado por el trabajador del ordenador que se le pone a disposición para usos privados; sin embargo determinadas situaciones de abuso que se han ido produciendo han hecho que las empresas hayan buscado en los tribunales soluciones para establecer controles, sin que se produzcan intromisiones ilegítimas a la intimidad de sus empleados en los centros de trabajo.

A la conclusión a la que se ha llegado es que, al ser el ordenador propiedad de la empresa, éste no puede pertenecer a la esfera privada del trabajador, sino que se trata de una herramienta de trabajo que facilita el cumplimiento de las tareas laborales por lo que se puede establecer medidas de vigilancia y control respecto a su utilización.

Así, en estos momentos las empresas están perfectamente legitimadas para establecer unas instrucciones claras y precisas para el uso de los ordenadores, incluso excluyendo determinadas conexiones o prohibiendo la utilización de las mismas, como pudieran ser

Marta Checa es licenciada en Derecho, diplomada como abogada del Tribunal de la Rota y tiene un master en investigación sobre derecho del trabajo y de la seguridad social. Es fundadora y directora de Checa Abogados un despacho fundado en 1989 y especializado en responsabilidad civil.



Las empresas deben notificar las reglas de utilización del ordenador a sus empleados así como las reglas de control del uso de estas herramientas por parte de la empresa

las redes sociales, si bien, existirá la obligación de informar a los trabajadores tanto sobre dichas limitaciones, como respecto al sistema de control que se ha diseñado para comprobar la forma de llevar a cabo dicho uso.

Por ello, si al trabajador se le ha prohibido expresamente la utilización de los sistemas de información para usos privados y se le ha notificado el sistema de control para su comprobación, y a pesar de ello incumple dicha prohibición, puede ser dicho incumplimiento causa de despido disciplinario por falta grave de la trasgresión de la buena fe contractual y abuso de confianza en el desempeño de su trabajo.

Por el contrario, de no existir esa previa advertencia de uso y control y sin embargo la empresa efectuara un registro a los archivos del ordenador, este registro se entendería realizado de modo ilegal, constituyendo por tanto una prueba ilícita, por lo que se produciría una lesión en la intimidad del trabajador que llevaría a entender como impropcedente la decisión de la extinción de la relación laboral.