





# Nuevas causas de despido: la inadecuada utilización del correo electrónico y de Internet

**M.ª Luisa Segoviano Astaburuaga**

PRESIDENTE DE LA SALA DE LO SOCIAL DEL TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DE CASTILLA Y LEÓN (VALLADOLID)

En relativamente poco tiempo, Internet se ha convertido en una herramienta imprescindible en nuestras vidas, no sólo a nivel profesional, sino también desde el punto de vista del ocio y el entretenimiento. Tanto es así, que ya empiezan a conocerse los primeros casos de «adicción a la red».

Inevitablemente unido al uso de Internet está el «uso indebido», que podría definirse como aquel en que un trabajador no utiliza las tecnologías que el empresario ha puesto a su disposición con la finalidad para la que éste lo hizo, sino con un ánimo lúdico o con motivaciones personales. Es en este caso cuando se produce una laguna legal importante que es necesario solucionar rápidamente, ya que se contraponen los derechos de ambas partes: por un lado, el poder de dirección del empresario sobre la actividad de los trabajadores a su servicio, y, por otro, el derecho a la intimidad y el secreto a las comunicaciones de los trabajadores.

La jurisprudencia, como en tantas ocasiones, es la que tiene que dar respuesta a la problemática que se plantea en los casos de despido por la utilización inadecuada de Internet. La cuestión es que las resoluciones de Juzgados y Tribunales no han podido ser más dispares en esta materia. Por este motivo conviene hacer un repaso a las decisiones judiciales más importantes e intentar lograr una respuesta lo más uniforme posible.

WWW

## Resoluciones judiciales relativas a Internet a favor del derecho del empresario

- ▶ **Sentencia del TSJ de Madrid de 16 de octubre de 1998:** Declara procedente el despido de un trabajador por utilizar Internet, conectándose a páginas de ocio, de compras, pornográficas, etc., habiendo utilizado también el ordenador de la empresa para almacenar su correspondencia particular y el listado de precios confidencial de la empresa, utilizándolos para su negocio propio.
- ▶ **Sentencia del TSJ de Murcia de 15 de junio de 1999:** Declara procedente el despido de un trabajador que utilizó los servicios informáticos de la empresa para cuestiones particulares, poniendo en Internet una dirección de correo que correspondía al ordenador de la oficina comercial de la empresa.
- ▶ **Sentencia del TSJ de Castilla y León (Valladolid) de 29 de enero de 2001:** Declara procedente el despido de una trabajadora que durante su jornada laboral y en un dilatado período de tiempo había realizado conexiones a Internet para cuestiones ajenas a su actividad laboral, entre otros programas, el visitar espacios de tiendas, tales como El Corte Inglés, Zara, Mango y, también El Bus y Gran Hermano.
- ▶ **Sentencia del TSJ de Madrid de 4 de diciembre de 2001:** Considera procedente el despido de un trabajador por dedicarse durante la jornada de trabajo a descargar de Internet y visualizar una serie de ficheros de contenido pornográfico, utilizando su clave personal de acceso al ordenador. Razona la sentencia que resulta absolutamente intrascendente el contenido de los ficheros descargados y visualizados, ya que lo único realmente trascendente es que el demandante se dedicara, en plena jornada laboral, a actividades ajenas a las derivadas de su puesto de trabajo.



WWW ▼

## Resoluciones judiciales relativas a Internet a favor del derecho del trabajador

- ▶ **Sentencia del Juzgado de lo Social n.º 1 de Barcelona de 4 de abril de 2000:** Esta sentencia considera que, al colocar la empresa una determinada aplicación informática en el ordenador del trabajador, que no podía ser detectada por el usuario y que se activaba de forma automática cada vez que ponía en marcha el ordenador, identificando todas las teclas pulsadas por el usuario, los programas activados y las ventanas del programa Windows —lo que permitía al empresario controlar el uso del ordenador—, la obtención de la prueba de uso indebido del ordenador se ha obtenido violando el derecho fundamental del trabajador a la intimidad personal, ya que revela la ludopatía del trabajador, por lo que la prueba no puede ser tenida en cuenta. En este supuesto, quedó demostrado que de 35 días controlados se conectó 33 a un juego de cartas, durante un período medio de dos horas diarias.
- ▶ **Sentencia del TSJ de Andalucía de 25 de febrero de 2000:** Entiende que lesiona el derecho a la intimidad del trabajador el registro realizado por la empresa en la terminal de su ordenador, sin estar presente el mismo, en presencia de varios miembros del Comité de empresa, procediéndose a copiar de la terminal del ordenador del trabajador la carpeta denominada «mis documentos» y la denominada «Pepote». El artículo 18 ET admite el registro de los terminales del ordenador cuando sea necesario para proteger el patrimonio empresarial y el de los demás trabajadores, cosa que no sucede en este caso, por lo que la prueba así obtenida carece de validez.

## DERECHO A LA INTIMIDAD VERSUS PODER DE DIRECCIÓN

El empresario tiene reconocido por el artículo 20 del Estatuto de los Trabajadores el poder de dirección sobre la actividad de los trabajadores a su servicio, pudiendo adoptar las medidas que estime más oportunas en orden a la vigilancia y control del cumplimiento por los mismos de sus obligaciones y deberes laborales.

No está establecida de manera expresa la forma en la que el empresario puede realizar dicho control, lo que está originando una seria polémica entre empresarios y sindicatos, y dando origen, asimismo, a resoluciones judiciales de signo diferente, respecto a la utilización indebida por el trabajador de las nuevas tecnologías y fundamentalmente acerca de los medios de investigación y control que puede utilizar el empresario para depurar las conductas de los trabajadores. Hay que tener en cuenta que en esta cuestión opera un límite de gran importancia, ya que el mismo se refiere nada menos que a dos derechos fundamentales: el derecho a la intimidad —artículo 18 de la Constitución— y el derecho al secreto de las comunicaciones —artículo 18.3 de la Constitución—, que pueden ser vulnerados por el empresario con su actividad de control.

Las posturas de los Juzgados y Tribunales han sido dispares al resolver acerca de las consecuencias que se siguen por la utilización indebida por parte del trabajador del correo electrónico e Internet y también al pronunciarse respecto a los poderes de control que en este ámbito tiene el empresario.

El análisis de las distintas resoluciones judiciales nos conduce a dos conclusiones fundamentales: la primera, que no toda utilización indebida del correo electrónico o de Internet es causa de despido, sino sólo aquella que suponga, un incumplimiento grave y culpable de las obligaciones laborales del trabajador. La segunda, que se constata la ausencia



de una regulación acerca de la utilización del correo electrónico por los trabajadores y los Sindicatos para fines ajenos al estricto cumplimiento de sus deberes laborales y la forma de controlar su posible utilización indebida por parte de la empresa.

Por ello, frente a las posturas más rígidas provenientes de algunos sectores empresariales, que defienden que el correo electrónico es una herramienta de la empresa y que el empresario ha de poder controlarlo absolutamente ya que su uso ha de



ser estrictamente laboral y un uso indebido puede originar responsabilidades penales o civiles para la empresa, se alcanzan otras voces más conciliadoras. Estas últimas propugnan que se ordene la utilización del correo electrónico y se establezca la forma y los límites al control del mismo por parte del empresario, bien mediante una norma, bien mediante Convenio Colectivo o acuerdos de empresa, propugnando el establecimiento de protocolos de uso del correo electrónico.

#### LA BÚSQUEDA DEL EQUILIBRIO

La regulación de esta materia se encuentra actualmente en estudio en el seno de la Comisión Europea que intenta poner fin a la confusión existente en relación con la vigilancia del comportamiento de los trabajadores, en cuanto usuarios de correo electrónico facilitado por la empresa.

Parte para ello de la consideración de que toda correspondencia, incluida la del correo electrónico, goza del derecho a la protección de la vida privada, reconocido en los Tratados



### Resoluciones judiciales relativas a correo electrónico a favor del derecho del empresario

- ▶ **Sentencia del TSJ de Cataluña de 5 de julio de 2000:** Declara procedente el despido de dos trabajadores por transgresión de la buena fe contractual y abuso de confianza, por realizar actividades (envío de correos electrónicos de contenido obsceno) ajenas en el puesto de trabajo y por desobedecer las órdenes de la empresa de no utilizar los medios informáticos para uso particular.
  
- ▶ **Sentencia del TSJ de Cataluña de 14 de noviembre de 2000:** Declaró la procedencia del despido de un trabajador por transgresión de la buena fe contractual. El citado trabajador había enviado 140 correos electrónicos a 298 destinatarios en un mes y medio, mediante los ordenadores de la empresa, con mensajes humorísticos, sexistas e, incluso, obscenos, ajenos a la prestación de servicios a pesar de que la empresa había establecido unas normas disponiendo expresamente la prohibición del uso privado de la informática.
  
- ▶ **Sentencia del Juzgado de lo Social de Madrid de 13 de octubre de 2000:** Confirmó la sanción de suspensión de empleo y sueldo impuesta a un trabajador, miembro del Comité de empresa, por enviar un correo electrónico interno informando del resultado de las negociaciones del Convenio Colectivo. El fundamento de la confirmación de la sanción no es el uso del correo electrónico, sino el engaño que utilizó el trabajador, para remitir el correo. La Sentencia razona que los representantes sindicales y unitarios han de tener posibilidad de utilizar medios que sirvan para informar a sus representados, pero ello no significa que el trabajador pueda utilizar el correo electrónico sin su permiso expreso.



## Resoluciones judiciales relativas a correo electrónico a favor del derecho del trabajador

► **Sentencia del TSJ de Madrid de 12 de junio de 2001:** Califica como conducta grave, y no muy grave, la de un trabajador que envió a otro empleado de la misma entidad bancaria, destinado en norteamérica, un correo electrónico de contenido pornográfico. La Sentencia razonó que la conducta del trabajador no era acreedora de la sanción de despido, aunque sí de otra sanción de menor entidad, al constituir una falta grave, tipificada en el XVIII Convenio Colectivo de Banca como «perturbación del servicio sin justificación legal, realizando en el centro de trabajo cualquier actividad ajena al interés de la empresa».

► **Sentencia del TSJ de Castilla y León (Valladolid) de 30 de septiembre de 2002:** Considera improcedente el despido de un trabajador que había aprovechado la ausencia de una compañera de trabajo para, desde su terminal de ordenador, enviar un correo electrónico a los representantes de la empresa en la República Checa y en Barcelona, con la finalidad de gastar una broma. En el citado correo advertía a los destinatarios que les trataban muy mal, que tenían problemas de comunicación, que se acabaron las conversaciones de una hora, etc. Al cabo aproximadamente de dos horas volvieron a mandar otro correo a los citados representantes de la empresa, que eran amigos personales suyos, advirtiéndoles que toda había sido una broma. La Sentencia razona que, si bien no es correcto ni serio el proceder de los trabajadores, el mismo no ha de ser sancionado con el despido, ya que se trataba de gastar una broma a otros compañeros de trabajo, amigos de los bromistas, no habiendo trascendido la misma fuera del seno de la empresa y siendo rectificado escaso tiempo después.



Internacionales y, especialmente, en la Carta Europea de Derechos Fundamentales. Por ello, la Comisión propone que la vigilancia se realice de forma transparente, consultando a los sindicatos, sin que los empresarios se encuentren autorizados a abrir el correo electrónico u otros ficheros privados, aunque no hayan autorizado su utilización privada por parte de los trabajadores.

Esta misma postura ha sido mantenida por el Tribunal Supremo francés, cuya Sala de lo Social se pronunció por primera vez en una Sentencia de 2 de octubre de 2001, acerca de la naturaleza jurídica del correo electrónico, entendiendo que el mismo goza de la protección otorgada a la correspondencia, papel y, por tanto, está protegido por el denominado «secreto de la correspondencia».

El Alto Tribunal ha razonado que «el trabajador tiene derecho, incluso en el tiempo y lugar de trabajo, al respeto a la intimidad de su vida privada; ésta implica en particular el secreto de la correspondencia. El empresario no puede, sin violar esta libertad fundamental, investigar los mensajes per-

sonales emitidos por el trabajador y recibidos por él, gracias a un útil informático puesto a su disposición para su trabajo, incluso en el supuesto en que el empresario hubiera prohibido una utilización no profesional del ordenador». El litigio surgió al ser despedido un empleado, alegando la empresa que éste utilizaba los recursos informáticos de la misma, entre ellos el correo electrónico, para sus asuntos particulares, ajenos al trabajo, aportando como prueba múltiples ficheros contenidos en el dossier «personal» que este empleado había creado en su ordenador.

En nuestro país la solución a tan compleja cuestión debería abordarse en el marco de una negociación propiciada por el Gobierno, en la que participasen empresarios y sindicatos, con el fin de alcanzar un justo equilibrio en el que, respetando los derechos fundamentales de los trabajadores a su intimidad y secreto de las comunicaciones, se permitiese al empresario un control razonable y proporcionado de la utilización por el trabajador del correo electrónico y de Internet. ■