

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

---



Si la empresa no ha establecido reglas de uso o impuesto prohibiciones sobre la utilización de Internet o del correo electrónico, o si no ha informado de los posibles controles o medios de verificar el uso de esas herramientas, el despido será improcedente.

---

Si la empresa no ha establecido previamente las reglas de uso de los medios y herramientas informáticas, como pueden ser internet o el correo electrónico, si no ha impuesto expresamente prohibiciones (sea absolutas o relativas) sobre su utilización y si no ha informado a los trabajadores de que la empresa puede realizar controles o utilizar medios para verificar el uso que se está haciendo de estas herramientas, entonces no podrá despedirles aunque las utilicen para fines personales. Si lo hace, el despido será improcedente por vulneración del derecho a la intimidad (sent. del TS de 8.3.11, en unificación de doctrina).

Un trabajador de una empresa del sector de bebidas, que trabajaba como jefe de turno, fue despedido disciplinariamente por trasgresión de la buena fe contractual y abuso de confianza en el desempeño del trabajo (art. 54.2.d del ET). En la carta de despido, entre otros hechos, se detallaba que el trabajador, que estaba en muchas ocasiones solo en el despacho, pasaba gran cantidad de horas de su tiempo de trabajo utilizando internet con **fines personales** (en concreto, en un periodo de menos de dos meses se registraron 5.566 visitas a páginas webs de vídeos, piratería informática, anuncios, televisión, contactos). Además, en un día concreto el trabajador estuvo conectado a internet desde las 6,54 horas hasta las 13,39 horas, con escasas interrupciones). La empresa lo descubrió tras una auditoría interna sobre las redes de información con el fin de revisar la seguridad del sistema y detectar posibles anomalías en la utilización de los medios puestos a disposición de los trabajadores. Al no estar de acuerdo con el despido, el trabajador recurrió a los tribunales.

Aunque el Juzgado de lo Social declaró procedente el despido, no lo hizo así el Tribunal Superior de Justicia, ni tampoco ahora el Tribunal Supremo. En su sentencia, dictada además en unificación de doctrina, el Supremo avala la tesis del TSJ que declaró la improcedencia del despido al considerar que la auditoría encargada por la empresa claramente *se adentró en el campo del derecho fundamental a la intimidad del trabajador*. Y esto es así porque la medida de control adoptada por la empresa resulta *injustificada y desproporcionada*, ya que la empresa *no había advertido previamente ni a los trabajadores ni a los representantes de éstos las reglas de uso de los ordenadores*.

El Supremo determina que aunque las herramientas informáticas son propiedad de la empresa y ésta las pone a disposición de los trabajadores para utilizarlas en el cumplimiento de la prestación laboral, el control que haga la empresa dentro de su poder de vigilancia tiene que respetar *la consideración debida a la dignidad del trabajador* y su *derecho a la intimidad*.

Lo que tiene que hacer la empresa, según determina la sentencia, es *establecer previamente las reglas de uso de los medios informáticos* , con aplicación de prohibiciones absolutas o relativas, e *informar a los trabajadores* de que va existir control y de los medios que se van a aplicar para verificar la utilización de estos medios.

Y en este caso, como no consta que la empresa hubiese definido las reglas de uso de internet, ni había informado a los trabajadores de que iba a controlar su utilización, se ha vulnerado el derecho a la intimidad del trabajador, lo que convierte el despido en improcedente.

**¡ATENCIÓN!**: En esta sentencia el Tribunal Supremo determina la **improcedencia** del despido porque el trabajador así lo solicitó en la demanda pero éste podría perfectamente haber pedido la **nulidad**, al tratarse de la vulneración de un derecho fundamental como es el derecho a la intimidad. Por eso es tan importante regular expresamente el uso de internet y de otras herramientas informáticas como el correo electrónico (...)

[Sentencia Supremo Despido Uso de Internet](#)

[Carta de Personal - Asesoriza](#)

---

2019 © CCOO SERVICIOS.