26/02/2024

Confirmado el despido disciplinario de un trabajador por uso indebido del teléfono de empresa

Estaba restringido al uso profesional, pero lo utilizó estando en situación de IT



El Tribunal Superior de Justicia de Cataluña (TSJCat) ha confirmado el despido disciplinario de un trabajador que hizo un uso indebido del teléfono de empresa, que estaba restringido al uso profesional. Sin embargo, estando en situación de Incapacidad Temporal (IT) –desde 21 de enero hasta el 25 de mayo de 2021–, el empleado realizó 27 llamadas no relacionadas con el trabajo, hasta 576 conexiones a Internet de carácter no profesional y también utilizó el servicio de mensajería instantánea para fines personales.

La Sala de lo Social ha estimado el recurso de suplicación interpuesto por Horgrupan SLU, Horno Madripan SL y Pangrusa SL contra la sentencia del Juzgado de lo Social número 2 de Barcelona que en enero de 2023 estimó parcialmente la demanda del empleado, declaró el carácter improcedente del despido, efectuado el 27 de mayo de 2021, y condenó a las demandadas a readmitirlo en las mismas condiciones en las que estaba, o que dieran por extinguido el contrato de trabajo y lo indemnizaran con 30.798,70 euros, y en caso de readmisión, que le abonaran los salarios dejados de percibir desde que se adoptó el despido y hasta la efectiva readmisión, a razón de 138,27 euros por día.

Ahora, el TSJ ha revocado dicho fallo, declarando la procedencia del despido, por lo que ya no hay indemnización.

Incumplimientos muy graves

Las conductas imputadas en la carta de despido fueron la realización de actividades incompatibles con la situación de incapacidad temporal, y el uso del teléfono móvil e Internet facilitados por la empresa para usos ajenos a la actividad profesional.

En cuanto a la primera, la Sala se remite «a la acertada argumentación jurídica de la sentencia recurrida, que tras exponer la doctrina jurisprudencial en la materia descarta que un viaje de dos días a Andorra sea objetivamente incompatible con el estado de salud del trabajador o con el tratamiento médico prescrito, pues no se evidencia que este viaje de ocio fuera susceptible de perturbar la curación del trabajador o evidenciara la aptitud laboral de este, con la consiguiente simulación en perjuicio de la empresa».

Sobre la segunda, el TSJCat indica que en el contrato de trabajo las partes convinieron expresamente que la utilización de los sistemas informáticos de comunicación (Internet) sería única y exclusivamente para fines profesionales, autorizándose expresamente a la empresa para que pueda verificar, en cualquier momento, el contenido de los ficheros del PC del trabajador,

Tablet y e-mail personal adjudicado por la misma, así como que los teléfonos móviles y Tablet facilitados por la empresa solo podrían ser utilizados por el trabajador para fines profesionales relacionados con la entidad, habiendo facilitado la mercantil al empleado una tarjeta SIM para llevar a cabo llamadas y conexiones a internet relacionadas con el trabajo.

Los magistrados destacan que en contra de estas prescripciones de la empresa, el trabajador lo usó con fines particulares, en un periodo en que el contrato de trabajo estaba suspendido por la situación de incapacidad temporal, constando durante la baja médica 27 llamadas telefónicas que no se acredita respondan a fines profesionales, el uso del servicio SMS (con gasto adicional de 0,433 €) **y, lo que, es más relevante, hasta 576 conexiones a Internet con dicho dispositivo, generando, además, un perjuicio económico a la empresa» de unos 210 euros, al haberse sobrepasado el límite del uso de datos con la tarifa plana** e iniciarse la contratación para hablar y navegar en el extranjero con la tarifa RED.

En concreto, en enero de 2021 constan tres llamadas desde el móvil de empresa realizadas los días 22 y 26 de enero, siendo el importe de la **factura de ese mes de 1.012,61 euros,** mientras que la del mes de febrero a 1.022,20 euros, constando 12 llamadas telefónicas desde el móvil de empresa, así como el uso del servicio SMS y 147 conexiones a Internet. La factura del mes de marzo, por valor de 1.024,93 euros, recoge la realización de siete llamadas y 272 conexiones a Internet; la de abril, por valor de 1.233,38 euros, indica la realización de cinco llamadas y 157 conexiones a Internet, 56 de ellas haciendo uso de «roaming» entre los días 3 y 4, lo que generó a la empresa un gasto adicional.

La sentencia de instancia restó gravedad a estos hechos y consideró que no eran suficientes para justificar la máxima sanción disciplinaria, máxime cuando el perjuicio económico causado a la empresa es exiguo. En cambio, el TSJCat considera que «concurre una **actuación grave y culpable** por parte del trabajador demandante, constitutiva de transgresión de la buena fe contractual y de abuso de confianza, como también de **desobediencia persistente y reiterada** de la orden empresarial sobre cómo utilizar el teléfono móvil de empresa», y concluye que los hechos justifican la validez de la decisión empresarial, al haber cometido el trabajador incumplimientos muy graves que justifican la procedencia del despido.

El tribunal argumenta que esta conducta estaba expresamente prohibida por la empresa, y que el trabajador tenía conocimiento y dio su consentimiento a que el dispositivo telefónico estuviera reservado exclusivamente para tareas o labores profesionales, excluyendo su utilización para fines personales.

Los magistrados explican que «la no constancia de sanciones anteriores y la antigüedad en la empresa (2014) no permiten aminorar el grado de culpabilidad en la conducta realizada, abusiva y contraria a la buena fe contractual, pues supone una contravención consciente y reiterada, en periodo de suspensión del contrato de trabajo, de la prohibición expresa de la empresa, a la que ha generado un perjuicio económico, por escaso que pueda ser».

Asimismo, apuntan que ha de valorarse también que el trabajador era jefe de ventas de la empresa Horgrupan SL y que «tal puesto de jefatura le exigía llevar a sus más amplios extremos el cumplimiento de los deberes de buena fe, probidad y lealtad que recogen los artículos 5.a) y 20.2 del Estatuto de los Trabajadores».

«Conducta que el artículo 54 del ET permite considerar como justificativa de la decisión extintiva empresarial, por tratarse de un incumplimiento contractual grave y culpable del trabajador, de ahí que, en contra de lo apreciado por el juzgador de instancia», el alto tribunal catalán califica el despido como procedente.

El análisis del abogado laboralista Alfredo Aspra

En opinión de Alfredo Aspra, abogado laboralista y socio de Labormatters Abogados, esta resolución «pone de manifiesto una vez más la importancia de que las políticas y protocolos empresariales recojan la prohibición para uso personal de las herramientas o dispositivos profesionales facilitados por el empleador para el trabajo».

«A partir de aquí, la utilización extramuros de la relación profesional de estas herramientas o dispositivos puestos a disposición del trabajador para su uso exclusivo laboral supone un incumplimiento cuya gravedad, en el concreto caso enjuiciado, aboca en la resolución procedente de la relación laboral», señala.

Tanto el trabajador como las empresas impugnaron la sentencia de primera instancia

Disconformes con la resolución del Juzgado de lo Social se alzaron en suplicación tanto el demandante como la representación letrada conjunta de las empresas codemandadas.

El trabajador impugnó el salario regulador del despido, así como su calificación, que entendía que debía de ser de nulidad, mientras que las empresas sostenían que el despido tenía que calificarse como procedente.

En su recurso, las empresas solicitaron la revisión del hecho probado 17º de la sentencia recurrida, para que se precisara que la empresa Horgrupan «tiene contratada una tarifa plana» y se añadiera al final el siguiente texto: «(…) **generando un gasto adicional a la empresa cuando al haber llegado al límite de uso de datos con la tarifa plana, se inicia la contratación para hablar y navegar por Internet en el extranjero con la tarifa RED»** . El TSJ ha estimado esta pretensión a la vista de la documental invocada.

El trabajador, por su parte, alegaba que el despido «sería una represalia de la empresa por las reclamaciones formuladas por el demandante sobre sus condiciones retributivas, por lo que existirían sólidos indicios de vulneración de la garantía de indemnidad, sin que, a su juicio, se hayan desvirtuado por la empresa mediante la aportación de una justificación, objetiva y razonable, suficientemente probada, de la medida extintiva adoptada y de su proporcionalidad»

El TSJ recuerda en la sentencia que, con ocasión de la alegación de la vulneración de la garantía de indemnidad, el Tribunal Constitucional (TC) ha dicho que en los denominados «despidos pluricausales» –aquellos en los que confluyen de una parte una causa o fondo discriminatorio y, de otra, eventuales motivos concomitantes de justificación del despido–, es válido para excluir que el mismo sea contrario a los derechos fundamentales que el empresario acredite que la causa alegada tiene una justificación objetiva y razonable que, con independencia de la calificación que merezca -procedente o improcedente- permita excluir cualquier propósito discriminatorio.

Los magistrados exponen que trasladando esta doctrina constitucional a este caso, es cierto que existen indicios para sospechar fundadamente que el cese del actor pudo responder a una represalia empresarial por el reiterado ejercicio de sus derechos frente a la empresa. Indicios relativos a reclamaciones sobre sus condiciones retributivas en fechas anteriores y relativamente próximas a la fecha de la extinción contractual.

Pero indican que no es menos cierto que existen unos contraindicios que cuestionan seriamente que el cese responda a esas reclamaciones del trabajador o a su situación de incapacidad temporal, pues la empresa ha probado el uso que éste hizo de dispositivos telemáticos puestos a su disposición para uso profesional exclusivo en actividades privadas, realizado, además, durante la situación de suspensión del contrato de trabajo por incapacidad temporal, acreditando también la mercantil el desplazamiento de este empleado al extranjero durante la baja médica, pese a que él había informado a su empleadora de que la baja respondía a una enfermedad grave del aparato digestivo que le obligaba a llevar una dieta y medicación muy exhaustiva, con horarios estrictos, para intentar erradicar las hemorragias intestinales y diarreas diarias, «lo que, para la empresa, constituía una dolosa y grave transgresión de la buena fe contractual».

El tribunal añade que «esos contraindicios, en modo alguno endebles o no concluyentes, son suficientes para desvirtuar los indicios de actuación discriminatoria contra el recurrente, y ello, aunque los hechos imputados en la carta de despido, que el juzgador estima acreditados, pudieran ser insuficientes para justificar la calificación de procedencia del cese disciplinario decidido por la empresa». Por tanto, rechaza la pretendida declaración de nulidad del despido y de sus consecuencias (readmisión, salarios de trámite e indemnización de daños morales).

La sentencia, dictada el pasado 17 de noviembre (6544/2023), la firman los magistrados Felipe Soler Ferrer (presidente y ponente), Sara María Pose Vidal y Raúl Uría Fernández. Todavía no es firme, y contra la misma cabe recurso de casación ante el Tribunal Supremo para unificación de doctrina.

Fuente

Link de la informacion