WORLD COMPLIANCE ASSOCIATION



Navegar en redes durante el trabajo tiene consecuencias: confirman el despido de una empleada

Una mujer ha visto confirmado su despido disciplinario tras comprobarse que accedió más de 400 veces a redes sociales durante su jornada laboral

El Tribunal Superior de Justicia (TSJ) de Cantabria ha confirmado la procedencia del despido disciplinario de una trabajadora que accedió a sus redes sociales más de 400 veces durante su jornada laboral en el transcurso de un mes. La sentencia, recogida por El Correo, señala que la empresa actuó conforme a la legalidad y que la conducta de la empleada supuso una "disminución voluntaria y continuada del rendimiento en su puesto de trabajo"

Tras efectuarse su despido la mujer, que llevaba nueve años trabajando como auxiliar administrativa, demandó a la empresa alegando que los hechos eran falsos y solicitó la nulidad del despido, además de una indemnización de 10.000 euros por supuesta vulneración de derechos fundamentales. Sin embargo, la Justicia desestimo su recurso, confirmando la validez del despido y creando un precedente sobre el uso inadecuado de herramientas digitales en el trabajo.

Acceso reiterado a redes sociales

Según la información publicada por el mismo medio, la empresa detectó que la trabajadora accedió 411 veces a plataformas como Twitter, TikTok, Snapchat e Instagram en un periodo de menos de un mes. Dicho comportamiento llevó a la compañía a abrirle un expediente sancionador en octubre de 2023, alegando el incumplimiento de una cláusula contractual que prohibía expresamente el uso de internet para fines personales durante la jornada laboral.

El mismo día en que se le notificó la apertura del expediente, la empleada cogió una baja por incapacidad laboral, lo que dificultó las comunicaciones posteriores. La empresa le envió un burofax con acuse de recibo detallando los hechos imputados y dándole tres días para presentar alegaciones. Sin embargo, al no recibir respuesta, el 31 de octubre se le notificó su despido por la misma vía. Aun así, la trabajadora no recogió la carta hasta el 29 de noviembre.

En la carta de despido, la empresa justificó su decisión argumentando que la trabajadora había "dedicado la jornada laboral total y parcialmente a navegar en redes sociales", lo que representaba una "clara vulneración de la buena fe contractual". Para respaldar esta acusación, la compañía presentó una prueba pericial en la que se evidenciaban los accesos a redes sociales desde su puesto de trabajo.

Fuente: https://www.larazon.es/

LINK DE LA NOTICIA