Procedente el despido de un trabajador por usar la IA y aprovechar su jornada laboral y los recursos de la empresa para prestar servicios para otras compañías

El empleado utilizaba su ordenador corporativo para hacer compras y tareas personales en horario de trabajo laboral

El Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León ha confirmado la procedencia del despido disciplinario de un informático por hacer un uso indebido y prohibido de los recursos de la empresa para fines personales y ajenos a la mercantil.

Según consta en la sentencia (disponible en el botón 'descargar resolución'), ante el retraso del empleado en la entrega de sus tareas laborales, la empresa decidió acceder al equipo informático que éste tenía asignado, más concretamente a su historial del navegador corporativo, a fin de comprobar si estaba cumpliendo con sus obligaciones laborales. De dicho historial se descubrió que durante meses el trabajador había llevado a cabo durante su jornada, y haciendo uso de los recursos corporativos, proyectos externos ajenos a la empleadora y para terceros.

Asimismo, el trabajador había usado inteligencia artificial, pese a estar prohibido su uso por la empresa; había realizado compras y tareas personales en horario de trabajo laboral; había desatendido de manera reiterada sus funciones encomendadas; accedió desde la red corporativa a softwares modificados ilegalmente y utilizando redes prohibidas por la empresa; y vinculo sin el consentimiento ni el conocimiento de la mercantil su correo personal a los dispositivos técnicos corporativos.

La única manera que tenía la empresa de controlar el trabajo del empleado era accediendo al equipo

Ante tales hechos, la empresa procedió a despedir disciplinariamente al trabajador.

El Tribunal de Instancia-Sección de lo Social Plaza número 3 de Salamanca confirmó la procedencia del despido y recientemente el Tribunal Superior de Justicia de Castilla y león ha ratificado dicha calificación al considerar que, las conductas llevadas a cabo por el trabajador son de la suficiente gravedad para considerar procedente el despido con arreglo, en particular, al artículo 54.2 d) del Estatuto de los Trabajadores (ET) que considera como causa de despido la transgresión de la buena fe contractual así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo, dada la persistencia reiteración de las conductas que reflejan dicha transgresión y abuso.

La Sala de lo Social también ha aclarado que la empleadora no vulneró el derecho a la intimidad y a la privacidad de las comunicaciones del empleado cuando accedió al dispositivo portátil, ya que si tuvo acceso a los datos personales del trabajador fue de manera accidental e indirecta, pues fue el empleado quien incorporó esa información privada en los dispositivos electrónicos propiedad de la empresa pese a tener prohibido hacerlo.

"El acceso accidental a datos personales del trabajador fue consecuencia indirecta, no buscada por la empresa, del incumplimiento de la normativa empresarial por parte del mismo en el sentido que tenía servicios privados indebidamente instalados, hecho que no sólo estaba prohibido por la empresa, sino también era desconocido por esta", señalan los magistrados.

Fuente: Procedente el despido de un trabajador por usar la IA y aprovechar su jornada laboral y los recursos de la empresa para prestar servicios para otras compañías | E&J