



CAMMINO DIRITTO

Rivista di informazione giuridica



UTILIZA FACEBOOK DURANTE LAS HORAS DE TRABAJO: ¡DESPEDIDO!

*Admisibilidad de los controles defensivos ocultos del trabajador,
diferentes del mero incumplimiento de la prestación de trabajo.*

Enza Cubicciotti (redattore Salvatore Aromando)

CIVILE - LAVORO

Articolo divulgativo - ISSN 2421-7123

Publicato, Domenica 17 Aprile 2016

¿Quién de vosotros ha entretenido, alguna vez, una conversación en Facebook durante las horas de trabajo?
¡Atención, esta costumbre os podría costar el “trabajo”!

El Tribunal Supremo de Casación italiano (Sez. Lavoro), con **juicio n. 10955 del 27 de Mayo de 2015**, ha considerado admisibles los controles defensivos ocultos, para que puedan ser comprobados comportamientos ilegales del trabajador, diferentes del mero incumplimiento de la prestación de trabajo.

El caso

A este respecto, es apropiado examinar el caso en cuestión: un empleado de una tipografía, cuya posición es la de encargado a las prensas de impresión, fue despedido por causa justificada por los siguientes motivos: **a)** antes de su despedida, el hombre fue sorprendido hablar por teléfono más de quince minutos, dejando sin vigilancia la prensa de impresión que se quedó atascada; **b)** el mismo día fue encontrado, dentro su armario, un ipad activo y enchufado; **c)** en los días siguientes, se había entretenido con su móvil a chatear en Facebook.

En aquella circunstancia, el empresario, constatando los repetidos comportamientos ilegales de su empleado, había creado una cuenta falsa en Facebook, fingiéndose una mujer. Una vez enviada la solicitud de amistad al trabajador, comenzó a conversar con él **exactamente durante sus horas de trabajo** y por varios días.

El empleado empuñó con tempestividad el despido y presentó el recurso, basado en el ex artículo 1 apartado 42 de la Ley del 28 de junio de 2012 n. 92 (c.d. Ley Fornero), al Tribunal de Lanciano que, con sentencia pronunciada en sede de oposición contra la medida con la que fue rechazada la impugnación de su despido, aceptó la sentencia recientemente mencionada (la en sede de oposición). El empresario fue condenado a la reparación del daño, en la medida de n. 22 mensualidad, a partir de la última retribución anterior al hecho, reconociendo al trabajador el atenuante de la reparación del daño.

Contra esta sentencia, se propuso una denuncia al Tribunal de Apelación de L'Aquila donde, el trabajador impugnaba su derecho relativo al despido y el empresario la adhesión a la casación. Resultado: el recurso del trabajador fue rechazado mientras que fue aceptada la adhesión a la casación del empresario, revocando así la sentencia de primera instancia y condenando el trabajador a la devolución del importe recibido en ejecución de la sentencia reclamada.

El razonamiento del Tribunal Supremo

En línea general, el artículo 4 del Estatuto de los Trabajadores prohíbe explícitamente el uso de equipamientos de control remoto e impone un acuerdo con las r.s.u (organizaciones de representación sindical) a específicas disposiciones por parte de la Inspección de Trabajo que prevean la instalación del equipamiento mencionado anteriormente, necesario para cuestiones técnicas y organizativas, de las que puede derivar la posibilidad de un control.

La prohibición determinada por el artículo 4 opera también con referencia a los denominados ‘controles defensivos’, es decir, los controles directos comprobantes los comportamientos ilegales de los trabajadores, cuando estos comportamientos conciernen el exacto cumplimiento de las obligaciones en una relación laboral.

En este sentido, el Tribunal Supremo ha aclarado el siguiente: "*cuando el control no resulta ser directo solamente a comprobar el correcto cumplimiento de la prestación de trabajo, sino para proteger el patrimonio empresarial y/o prohibir la presencia de los comportamientos ilegales de los trabajadores, está lejos del artículo 4 de la ley n.300 de 1970*".

En efecto, en el caso *de quo*, **las actividades de investigación del empresario** se relacionan a hechos concretos realizados por el empleado, ya contestados en los años 2003 y 2009. Estos episodios **no constituían una violación de los principios de buena fe y corrección en la ejecución de la relación laboral**, al contrario, tutelaban la integridad del patrimonio empresarial y castigaban los comportamientos ilegales del empleado (en el presente caso, el trabajador - en varias ocasiones - se entretenía con su móvil en llamadas telefónicas y conversaciones en Facebook, causando ineficiencias a la empresa donde trabajaba).