



# F.E.D.A.M.A.





**La facultad soberana del empresario de prohibir el uso para fines propios de teléfonos móviles, tabletas u otros medios informáticos propiedad del trabajador/a dentro del horario de trabajo.**

*Por cortesía de Villanueva Asesores*

Las nuevas tecnologías han modificado las costumbres de los usuarios de los diferentes medios telemáticos e informáticos que en la actualidad se vienen utilizando de forma cada vez más generalizada, cambiando en muchos casos los hábitos de las personas que los usan, lo cual como avance tecnológico resulta altamente positivo no sólo para la mejor formación e información del usuario, sino que es fuente de progreso a todos los niveles y muy especialmente en la empresa que se dota de los mismos, al beneficiar los métodos organizativos y productivos y posibilitar un mayor desarrollo económico. Nadie, pues, duda de las excelencias de los sistemas informáticos, en constante evolución respecto a la mejora de sus prestaciones.

Sin embargo, y sin duda como consecuencia de los cambios de hábitos, se viene dando con harta frecuencia en la empresa el uso en horas de trabajo, por parte de sus trabajadores/as, de medios tecnológicos propiedad de los mismos/as, efectuándose llamadas, comunicándose con otros/as mediante mensajes de *whatsapp*, etc., todo lo cual, sin duda, distorsiona la obligación de realizar el trabajo objeto de la contratación laboral dentro del marco de diligencia y colaboración establecidos legal o convencionalmente, prácticas que no contribuyen a la mejora de la productividad ni tampoco coadyuvan a un mejor clima de buena convivencia en el centro de trabajo.

Las circunstancias expuestas de anterior nos inclinan a informar a nuestras empresas asociadas de los derechos y obligaciones que deben observarse al respecto para erradicar y / o minimizar el ilícito uso de los mencionados medios tecnológicos para asuntos propios en tiempo de trabajo.

Y sobre el indicado particular, concretamos lo siguiente:

1º. Salvo autorización expresa de la empleadora al trabajador/a, a éste/a le está vedado utilizar para su uso personal dentro de su jornada de trabajo cualquier elemento telefónico o informático, tabletas, etc., de su propiedad.

Tal prohibición excluye los tiempos de descanso que pudiesen corresponder al trabajador/a dentro de su jornada de trabajo, así como la utilización de dichos medios en caso de urgente necesidad que justifique la llamada a familiares u otras personas. Tampoco cabría impedir al trabajador/a que concurriese al trabajo portando su teléfono móvil, siempre que observe la prohibición de su uso.

2º. La facultad empresarial de prohibir durante la jornada laboral a sus trabajadores/as el uso de los medios electrónicos de comunicación aludidos propiedad de los mismos/as, se sustenta, entre otros preceptos, en las letras a), c) y e), del artículo 5º, y en el núm. 3 del artículo 20º, del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto-legislativo núm. 2/2015, de 23 de octubre.

El primero de los enunciados preceptos en sus referenciadas letras indica que los

trabajadores tienen como deberes básicos:

**RUVICAL IMPRESORES**  
Pol. Ind. El Viso III Fase  
C/ Carabela nº 24 • 29006 MÁLAGA  
Telf./Fax: 952 32 22 25

**ME**  
MARTÍNEZ-  
ECHEVARRIA  
PEREZ  
FERRERO  
ABOGADOS

**TOPdigital**  
Grupo de Telecomunicaciones

**atochacinco**  
SOLUCIONES INTEGRADAS DE MANTENIMIENTO

**ATD**  
AUTODIAGNOSIS

**FutuRO**  
Informática Profesional, s.l.

**DTC**  
DISTECON

**Europcar**  
moving your way

**Talleres de Málaga**

**ESPACIO PUBLICITARIO DISPONIBLE**

**CONTACTAR**  
Avd. Europa nº51 bajo, Edificio  
España  
29003 Málaga - [MAPA](#) -  
Telf: 952 311 494  
Fax: 952 356 813  
Email:  
[fedama@fedama.com](mailto:fedama@fedama.com)



# F.E.D.A.M.A.





«a) Cumplir con las obligaciones concretas de su puesto de trabajo, de conformidad a las reglas de la buena fe y diligencia»

«c) Cumplir las órdenes e instrucciones del empresario en el ejercicio regular de sus facultades directivas»

«e) Contribuir a la mejora de la productividad»

El segundo de los preceptos aludidos concreta bajo el epígrafe de dirección y

control de la actividad laboral, lo siguiente:

«3. El empresario podrá adoptar las medidas que estime más oportunas de vigilancia y control para verificar el cumplimiento por el trabajador de sus obligaciones y deberes laborales, guardando en su adopción y aplicación la consideración debida a su dignidad y teniendo en cuenta, en su caso, la capacidad real de los trabajadores con discapacidad».

A mayor abundamiento, por sentencia dictada el día 6 de octubre de 2011 por el Tribunal Supremo en Recurso de Casación para Unificación de Doctrina, se consagra la validez de la decisión empresarial prohibiendo el uso por los trabajadores/as para fines propios de los medios de la empresa (ordenadores, teléfonos móviles, internet, ...), tanto fuera como dentro del horario de trabajo, y aunque la sentencia se refiere a medios informáticos propiedad de la empresa, la citada resolución judicial la consideramos extrapolable o aplicable al uso de teléfonos móviles de propiedad de los mismos trabajadores/as dentro de sus horarios de trabajo.

Por consiguiente, el empresario puede, sin menoscabo alguno, prohibir el uso de teléfonos móviles, tabletas, etc., propiedad de sus trabajadores, en horas coincidentes con la jornada laboral, admitiéndose en cambio que puedan usarse dichos medios de comunicación en tiempos de descanso si los hubiere dentro de la misma o en supuestos de urgente necesidad.

3º. En consecuencia, si en la empresa viene aconteciendo la práctica por sus trabajadores/as del uso para fines particulares en horas de trabajo de los medios telefónicos indicados, tal práctica sería ilícita desde el mismo momento en que el empleador la prohibiera fehacientemente mediante comunicación, que recomendamos escrita, a las personas que usan de dichos medios, salvadas, claro está, las excepciones de las que hemos hecho anterior mención.

Debemos señalar que la continuidad de dicha práctica por parte del trabajador/a después de advertido/a de la prohibición de hacerlo podría conllevar la imposición de la sanción que pudiese establecer el Convenio Colectivo de aplicación a la empresa, aunque hasta la presente no son muchos los convenios colectivos que en su régimen de faltas y sanciones tipifiquen esta práctica. No obstante, en el supuesto de que hubiese que recurrir a adoptar medidas sancionadoras, incluso el despido basado en el incumplimiento grave y culpable del trabajador/a, citamos como norma aplicable lo dispuesto en la letra d) del núm. 2. del artículo 54º del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, ya citado, que refiere como causa para la extinción del contrato de trabajo «la transgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo».

**RUVICAL IMPRESORES**  
Pol. Ind. El Viso III Fase  
C/ Carabela nº 24 • 29006 MÁLAGA  
Telf./Fax: 952 32 22 25

**ME & F**  
MARTÍNEZ-  
ECHEVARRIA  
PEREZ  
FERRERO  
ABOGADOS

**TOPdigital**  
Grupo de Telecomunicaciones

**atochacinco**  
Comercio de Vehículos y Accesorios

**ATD**  
AUTODIAGNOSIS

**FutuRO**  
Informática Profesional, s.l.

**DTC**  
DISTECON

**Europcar**  
moving your way

**Talleres de Málaga**

**ESPACIO PUBLICITARIO DISPONIBLE**

**CONTACTAR**  
Avd. Europa nº51 bajo, Edificio  
España  
29003 Málaga - [MAPA](#) -  
Telf: 952 311 494  
Fax: 952 356 813  
Email:  
[fedama@fedama.com](mailto:fedama@fedama.com)



# F.E.D.A.M.A.





4º. Podría considerarse práctica positiva para que la empresa pudiese acreditar en cualquier momento la prohibición que tratamos en esta circular informativa, la de recoger cláusula en los contratos de trabajo que se suscriban en adelante, dejando constancia en los mismos de la referida prohibición; dicha cláusula no es contraria a disposición alguna, permitiéndonos recordarle/s que los derechos y obligaciones concernientes a la relación laboral se regulan, entre otros, «por la voluntad de las partes, manifestada en el contrato de trabajo, siendo su objeto lícito y sin que en ningún caso puedan establecerse en perjuicio del trabajador condiciones menos favorables o contrarias a las disposiciones legales y convenios colectivos antes expresados», según indica la letra c) del núm. 1, del artículo 3º, del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

**RUVICAL IMPRESORES**  
Pol. Ind. El Viso III Fase  
C/ Carabela nº 24 • 29006 MÁLAGA  
Telf./Fax: 952 32 22 25

**ME**  
MARTÍNEZ-  
ECHEVARRIA  
PEREZ &  
FERRERO  
ABOGADOS

**TOPdigital**  
Grupo de Telecomunicaciones

**A5**  
**atochacinco**  
Comercio de Autopartes y Accesorios para Vehículos

**ATD**  
**AUTODIAGNOSIS**

**FutuRO**  
Informática Profesional, s.l.

**DTC**  
**DISTECON**

**Europcar**  
moving your way

**Talleres de Málaga**

**ESPACIO PUBLICITARIO DISPONIBLE**

#### CONTACTAR

Avd. Europa nº51 bajo, Edificio  
España  
29003 Málaga - [MAPA](#) -



Tel: 952 311 494  
Fax: 952 356 813  
Email:

[fedama@fedama.com](mailto:fedama@fedama.com)