

CONSULTORIO LABORAL

DESPIDO POR USO DEL ORDENADOR

? Se puede despedir a un trabajador por utilizar el ordenador del trabajo para cuestiones personales?

La respuesta general a la pregunta de si es posible despedir a un trabajador por un uso inadecuado de los medios informáticos es que sí, pero siempre teniendo en cuenta los derechos del trabajador. Para ello es necesario contar con un código de uso de medios informáticos, que no es otra cosa que un documento en el que, con claridad, la empresa informe a los trabajadores del uso que pueden hacer de los equipos informáticos, de cómo se va a controlar este uso y, finalmente, de las consecuencias que tendrá el uso inadecuado.

Resulta interesante una reciente sentencia del TSJ de Cataluña. En ese caso, los servicios informáticos de la empresa, en un control rutinario, detectaron que un ordenador tenía una actividad de descarga de datos inusualmente alta que no se ajustaba al trabajo normal del usuario. Este control exclusivamente de rendimiento (sin saber a qué contenidos se accedía desde ese ordenador) dio lugar a una investigación detallada de la IP, autorizada por la empresa, y en la que se constató que la mayor parte de las webs visitadas nada tenían que ver con el desempeño del trabajo y no en un día puntual sino de modo habitual en largos períodos de tiempo. Con esos datos, se le hizo un requerimiento notarial al trabajador, en el que se detallaba la información obtenida y se le concedía de modo cautelar un permiso retribuido para examinar por un tercero especializado su disco duro. Ese examen, realizado también ante notario, corroboró que el uso del ordenador durante la mayor parte del tiempo nada tenía que ver con el trabajo a desempeñar.

El trabajador había recibido un código de conducta telemático y en el mismo se advertía que el uso del material y herramientas informáticas para uso distinto al propio de la actividad laboral podría conllevar sanciones y que, además, la empresa podría investigar de modo proporcionado el uso de dichos materiales y herramientas. En este caso, el despido fue ajustado a derecho.

! **TOMÁS DAPENA CARABEL**
es socio de Vento
Abogados y Asesores.
www.vento.es

Smarttek lanza un cortacésped silencioso conectado al móvil

● La firma gallega, que desarrolla productos robóticos para el hogar, **actualiza su smartbot** ● Permite cortar la hierba en pendientes del 57 % de inclinación

● A. Buínca

Hace tiempo que los robots aspiradores han dado el salto al jardín. Han cambiado plaqueta y tarima flotante por la hierba y se pasean solos, sin nadie que les empuje, por la alfombra verde del exterior, acicalándola de paso. Smarttek Devices, empresa tecnológica gallega dedicada a la investigación, desarrollo y comercialización de productos robóticos para casa y jardín, firma una de esas evoluciones de la famosa Roomba. Ha llamado a su ingenio Smartbot, un cortacésped automático del que acaba de lanzar una nueva actualización, mejorada hasta el punto de que sus promotores lo consideran el 4x4 de estos aparatos, pues este último modelo permite cortar la hierba incluso en pendientes con hasta un 57 % de inclinación.

Así que el jardinero puede quedarse tumbado en la hamaca mientras el robot corta el césped. Si además lo conecta al móvil, podrá darle instrucciones desde la tumbona, órdenes del tipo la altura del corte que debe aplicar o, incluso, modificar sobre la marcha la zona que debe recortar sin levantarse de la poltrona. Y puede echarse la siesta, porque otra de las mejoras introducidas por Smarttek en la nueva versión de



La nueva versión del robot incorpora sensores de seguridad para evitar daños.

su ingenio es la eliminación de los ruidos propios de las máquinas de combustión. «Es 100 % silencioso», apuntan desde la empresa, que destacan que el robot «trabaja con motores eléctricos inteligentes», que, además, al igual que dentro de casa, regresan a su base en cuanto su nivel de energía se ve comprometido o se termina la tarea que se le había programado.

Con una sola carga Smartbot puede cortar de manera efectiva 800

metros cuadrados de césped y, dependiendo del modelo, puede llegar a segar hasta 4.000 metros cuadrados, en varias cargas, eso sí.

RECOGIDA DE DESPERDICIOS

Otra de las ventajas que explican desde Smarttek es que resuelve incluso el problema de los residuos vegetales y su posterior tratamiento, ahorrando el trabajo de recoger los restos. Y es que el corte de cada filamento del robot puede ser de

apenas un milímetro, con lo que las brizas de hierba minúsculas que va dejando en la tierra sirven de abono natural y no hay que retirarlas. «Los cortes de Smartbot son regulables en altura según los criterios de cada usuario», explica José Manuel Sanguineo, responsable de desarrollo de la empresa tecnológica con sede en Betanzos.

Además de trabajar en condiciones adversas, sortear obstáculos y salvar pendientes, el cortacésped inteligente también ha ganado en seguridad en esta nueva versión. Así, «cuenta con diversos sensores de seguridad que paran automáticamente las cuchillas para evitar daños», explican desde la compañía.

El robot ya está en el mercado y también a disposición del público en la tienda *online* de la empresa, donde el cortacésped habita entre robots aspiradores, mopas con agua, aparatos limpia parrillas y robots limpiacristales, uno de estos galardonado con el premio al mejor producto en la feria de las nuevas tecnologías Melco celebrada el año pasado en Zaragoza. Sí, todos aparatos para el entorno del hogar. Y es que ahí se centra la estrategia de I+D+i de la firma: en desarrollar equipos de última generación de fácil manejo y conectados vía *smartphone* en entornos «in-out home».

CONSULTORIO EMPRESARIAL

CESIÓN DE PLAZA DE GARAJE A UN TRABAJADOR

Al tratarse de una plaza de garaje para uso exclusivo en horario laboral, no se considera salario, dado que estaríamos ante un beneficio dirigido a facilitar la prestación del trabajo. Por tanto, adquirirá la condición de «cantidades percibidas por el trabajador en concepto de indemnizaciones o suplidos por los gastos realizados como consecuencia de su actividad laboral».

Otra cosa sería si la plaza fuese cedida al empleado sin limitación horaria, que se pudiese disfrutar incluso durante el descanso semanal. En ese caso, estaríamos ante una percepción económica en especie, dada su utilización para fines particulares, por lo cual el empresario debería cotizar por ella, estaría sujeta a retención de IRPF y entraría en el

? Mi empresa ha cedido a uno de los trabajadores una plaza de aparcamiento en un garaje próximo al centro de trabajo y para uso exclusivamente en horario laboral. ¿Qué carácter tiene esta cesión? ¿Puede considerarse salario? ¿Entraría en el cómputo para el cálculo de una eventual indemnización? ¿Debería constar esta cesión como una cláusula adicional en el contrato del trabajador? ¿Puede la empresa retirar esta cesión cuando lo estime oportuno?

cómputo para el cálculo de una indemnización resultante de la extinción contractual.

CESIÓN DE USO

Formalmente, pueden ser plazas adquiridas en propiedad por el empresario o, en la mayoría de los supuestos, tratarse de un contrato de alquiler que firman, por un lado, la propietaria del aparcamiento y, por otro lado, el empleador, quien cede el uso a los trabajadores.

Este acuerdo, en los términos indicados en su consulta, responde a un acto de liberalidad del empresario, de modo que no se trata de una condición sustancial, por lo que puede revocarla unilateralmente en el marco del *ius variandi* (la facultad que tiene el empleador de alterar unilateralmente condiciones no esenciales del contrato individual de trabajo de un empleado).

En cambio, si se incluyese en el contrato de trabajo —como un

anexo o una cláusula adicional—, podría llegar a adquirir el carácter de condición más beneficiosa y, en ese caso, podría considerarse consolidable.

En definitiva, si se trata de un acuerdo particular cediendo el uso de las plazas alquiladas por la empresa, con remisión expresa al horario laboral, este responde a un carácter de liberalidad del empleador, y no tendría la consideración de salario, sino la de un mero beneficio gracioso a favor de los trabajadores, para facilitar la llegada al centro de trabajo que suponga una mayor comodidad de aquellos.

! **CARUNCHO, TOMÉ & JUDEL**
Abogados y asesores fiscales.
Miembro de HISPAPURIS.
www.caruncho-tome-judel.es