



ELOY ACEBRÓN SÁNCHEZ-HERRERA

Abogado Abdón Pedrajas
eas@abdonpedrajas.com

Las redes sociales y su posible afectación a la relación laboral

Las redes sociales se han extendido a todos los aspectos de nuestra vida y, con esta extensión, se plantean nuevas posibilidades, pero, también, nuevas problemáticas, afectando al ámbito de las relaciones laborales.

En principio, el uso de las redes sociales no profesionales (como ejemplo paradigmático, Facebook) pertenece a la esfera privada del trabajador, manteniendo sus efectos dentro de la misma. Sin embargo, es posible la repercusión en la dimensión laboral de la persona. En este sentido, se va a analizar en este artículo, brevemente, el alcance y contenido de la información publicada en este tipo de plataformas y su posible incidencia en el vínculo laboral, a través de determinados casos judiciales recientes.

// Alcance y contenido de la información publicada

La información que el trabajador comparte en sus redes sociales, salvo que su perfil se configure como privado, es pública por defecto y, como tal,

accesible a la empresa para la que presta sus servicios. Incluso siendo privada, puede llegar a manos de la empresa por medio de otros contactos del trabajador, lo que le puede permitir tenerla en cuenta a efectos disciplinarios, como veremos. En este sentido, dicha información puede llegar a afectar al ámbito profesional de la persona, pudiendo diferenciar tres niveles de afectación:

a) **De una forma directa**, en los casos en que el trabajador vierte en sus redes determinadas opiniones respecto a compañeros de trabajo, clientes, superiores jerárquicos o sobre la propia empresa; entre otros, por ejemplo, estaría el caso de la manifestación de insultos o críticas a estas personas. Este último supuesto fue al que se enfrentó el Tribunal Superior de Justicia de Aragón en su sentencia nº 350/2016, de 18 de mayo de 2016, en la cual se consideró procedente el despido de una trabajadora que había insultado a su empleadora y a sus superiores en su muro de Facebook, insultos que llegaron a manos de la empresa debido a la divulgación del mensaje por parte de los contactos de la trabajadora en la red social, por lo cual no se entendía vulnerado el derecho al secreto de las comunicaciones de la trabajadora. En palabras de la sentencia, *“cuando la demandante envió este mensaje en una red social a una pluralidad de destinatarios era previsible que estos a su vez lo divulgaran, como así hicieron, hasta que llegó a conocimiento de la empresa”*.

Aun sin dirigirse directamente contra la empresa, la actividad de una persona en las redes sociales puede afectar a su relación laboral, por su carácter o el desprecio social que levanten sus manifestaciones •

Esta actividad podría llegar a ser causa de despido si, debido a la asociación entre la persona y la empresa, todo ello deriva en un perjuicio a la imagen de esta última. Sin embargo, este es el supuesto más delicado y controvertido, debido al derecho fundamental a la libertad de expresión que ampara a toda persona .

b) De una forma menos directa, es posible que el contenido compartido en la red social desmienta la información que oficialmente le ha hecho llegar un trabajador a su empleador. Por ejemplo, aquí se encuadrarían los casos en los que un empleado en situación de incapacidad temporal transmite a la empresa una información sobre su estado de salud que aparece desmentida por lo que muestra y manifiesta en redes sociales. En esta línea, la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cantabria nº 843/2015, de 10 de noviembre de 2015, considera procedente el despido de un trabajador que, pese a estar de baja por ansiedad y depresión, acudía frecuentemente a fiestas, comidas y cenas lúdicas, realizando incluso cortometrajes; todo ello acreditado por la empresa a través de las publicaciones también en Facebook de dicha persona, que fueran la base de la carta de despido de la misma.

c) Pero, incluso, comentarios o contenidos que no tengan relación directa con el ámbito profesional pueden ser susceptibles de ser sancionados laboralmente. Estaríamos ante casos como el analizado por la Sentencia nº 74/2018, de 28 de febrero, J. de lo Social nº 2 de Palma de Mallorca. En ella se analiza un supuesto en que una persona, que se identificaba públicamente como trabajador de Primark en sus redes sociales, realiza en Facebook manifestaciones controvertidas; a saber, imágenes de diversas tragedias con comentarios que, según el trabajador indicó, eran simplemente "humor negro". A partir de estas publicaciones, un movimiento de las redes sociales comenzó a señalar a la empresa y a preguntarse cómo podía tener esta clase de empleados, animando incluso al boicot para no comprar en sus tiendas.

Todo ello derivó en el despido disciplinario del trabajador, por indisciplina con perjuicio para la misma, deslealtad y transgresión de la buena fe; así como basándose en la normativa interna, firmada por el empleado, en la cual se prescribía la necesidad de actuar sin ofender ni degradar la dignidad humana cuando las personas se identificaran como trabajadores de la empresa. Dicho despido se consideró procedente por el Juzgado.

En este caso vemos como, aun sin dirigirse directamente contra la empresa, la actividad de una persona en las redes sociales puede afectar a su relación laboral, por su carácter o el desprecio social que levanten sus manifestaciones. Esta actividad, por tanto, podría llegar a ser causa de despido si, debido a la asociación entre la persona y la empresa, todo ello deriva en un perjuicio a la imagen de esta última. Sin embargo, este es el supuesto más delicado y controvertido, debido al derecho fundamental a la libertad de expresión que ampara a toda per-

sona. En todo caso, deberán tenerse presente las especiales condiciones de cada caso: si el trabajador se puede identificar fácilmente como empleado de la empresa, o si existe una normativa interna respecto al uso de las redes sociales, siempre que la incidencia de esta en la libertad de expresión sea mínima y razonable.

Como conclusión, por tanto, cabe advertir la necesidad de tener siempre presente la difusión que hoy en día pueden llegar a tener las RRSS en la sociedad, y nuestra actividad en ellas; una difusión que siempre se escapa a nuestro control. En este sentido, cualquier publicación o actividad pública en las redes, aun cuando no sean profesionales, pueden llegar a tener efectos en la esfera laboral de la persona, eventualmente, por su posible trascendencia; y, aun cuando la libertad de expresión nos ampare en la mayoría de ocasiones, siempre debe actuarse con prudencia y sentido común en esta no tan nueva sociedad de la información.]

