



**FACULTAD DE DERECHO**

**USO DE REDES SOCIALES Y DESPIDO DISCIPLINARIO**

**Implicaciones legales y doctrina jurisprudencial**

**Autor: Ana Vélez Arribas**

**5º E3-C**

**Área de Derecho Laboral**

**Tutora: Lola Carrillo Márquez**

**Madrid**

**Mes y Año**

## **RESUMEN**

El presente Trabajo de Fin de Grado abordará la problemática del uso de las redes sociales y el despido disciplinario en el contexto jurídico, con especial atención a su aplicación dentro del marco jurídico español.

Este estudio se centrará en el análisis de los distintos supuestos en los que el uso de las redes sociales puede ser causa de despido disciplinario, justificando cada caso y evaluando su encaje en nuestro marco normativo.

## **LISTADO DE SIGLAS Y ABREVIATURAS**

ET: Estatuto de los trabajadores

TS: Tribunal Supremo

TSJ: Tribunal Superior de Justicia

CE: Constitución Española

STS: Sentencia del Tribunal Supremo

STSJ: Sentencia del Tribunal Superior de Justicia

LOPDGDD: Ley Orgánica de Protección de Datos y Garantía de Derechos Digitales

CEDH: Convenio Europeo de Derechos Humanos

Art: Artículo

## ÍNDICE

Listado de abreviaturas.....

### CAPÍTULO I Introducción

- Cuestión objeto de investigación
- Objetivos perseguidos
- Metodología y plan de trabajo

### CAPÍTULO II Legislación y doctrina

- **Normativa aplicable:** Art. 54 y 55 del Estatuto de los Trabajadores
  - Descripción y análisis del Art. 54 (Despido disciplinario)
  - Descripción y análisis del Art. 55 (Forma y efectos del despido disciplinario)
- **Doctrina relevante**

### CAPÍTULO III Cuestiones jurídicas abordadas

#### 3.1 El mal uso de redes sociales y despido desde el punto de vista de sus causas

- **1ª causa:** el empleado dedica la jornada laboral, en su totalidad o parcialmente, a navegar en redes sociales en lugar de ejecutar las tareas encomendadas, por lo que su rendimiento es menor.
  - Navegar en redes sociales como causa de despido
  - Código de uso de medios informáticos
  - Uso indebido de medios informáticos en la jornada laboral
  - Acceso a la información por parte del empresario
  - Derecho a la intimidad Art 18 CE
  - Justificación del despido disciplinario como consecuencia del uso indebido
  - Protocolo de uso de dispositivos digitales en las empresas
  - Jurisprudencia relevante
- **2ª causa:** críticas ofensivas a la empresa en redes sociales
  - Críticas en horario laboral y su impacto
  - Críticas fuera del horario laboral y su impacto
  - Acceso del empresario a redes sociales. Derecho a la intimidad del trabajador.
  - Análisis de la crítica
  - Conflicto entre el derecho a la libertad de expresión del empleado-Art 20CE y el Derecho al honor y dignidad de la empresa-Art 18 CE
  - Justificación del despido
  - Jurisprudencia relevante
- **3ª causa:** el empresario obtiene en redes sociales información del trabajador que supone una quiebra de la buena fe contractual por parte de éste. Quiero ver si lo que está en redes sociales lo puedo usar como prueba para un despido. Ej: el del senderismo que está de baja y cuelga en internet sus rutas de senderismo, en este caso fue la forma que tuvieron de probar. DEUSTO.
  - Validez de la información como prueba

- Requisitos legales para que la información obtenida en redes sociales sea válida como prueba
- Derecho a la intimidad vs Derecho del empresario a proteger sus intereses y controlar la actividad de sus empleados
- Jurisprudencia relevante

**3.2 La licitud o procedencia de comunicar los despidos a través de redes sociales, desde el punto de vista del procedimiento.**

**CAPÍTULO IV Conclusiones**

**CAPÍTULO V Bibliografía**

**CAPÍTULO VI Anexos (Anexo jurisprudencial).**

## 1. INTRODUCCIÓN

### 1.1 Cuestión objeto de investigación

El presente trabajo versa sobre el uso de las redes sociales y su incidencia en el despido disciplinario. Se analizan los supuestos en los cuales se hace un mal uso de las redes sociales ya sea durante la jornada laboral para fines no laborales, o fuera de ella para realizar críticas a la empresa en redes sociales. También se estudian los casos en los que hay transgresión de la buena fe contractual por parte del empleado y la licitud de comunicar los despidos a través de redes sociales. En este trabajo se evalúan y analizan como éstas acciones afectan a la relación laboral y las implicaciones jurídicas que conllevan.

El estudio de estas cuestiones es especialmente relevante en nuestra sociedad actual dado el gran número de sentencias recientes que abordan este tema. La necesidad de tratar cuestiones como el uso de redes sociales durante la jornada laboral, o las críticas hacia las empresas en internet, se justifican por los problemas de la sociedad hoy en día.

La digitalización ha desempeñado un papel crucial en el incremento de uso de redes sociales en el trabajo y ha abarcado muchos sectores. El uso del ordenador, del móvil y de internet en el trabajo se ha convertido en algo necesario en muchas profesiones. Sin embargo, ello plantea tanto desafíos como oportunidades para las empresas en relación con la productividad y colaboración.

<https://plannam.com/redes-sociales-en-el-trabajo-riesgo-o-beneficio/>

Actualmente, la frontera entre lo público y lo privado de las redes sociales es difusa, fronteriza y no determinada lo que hace que sea muy difícil la aproximación entre los derechos fundamentales de los empresarios y de los trabajadores. <https://fueroyderecho.es/redes-sociales-despido-disciplinario/>

La oportunidad y motivación para hacer este trabajo radica en la urgencia y actualidad del tema dado que las redes sociales forman parte de la vida cotidiana y profesional de manera integral y un mal uso, indebido, excesivo o ilícito de las mismas puede tener serias repercusiones en el ámbito laboral.

### 1.2 Objetivos perseguidos

El objetivo del presente trabajo es el de dar respuestas a preguntas clave como: ¿Puede un uso inadecuado de las redes sociales ser causa de despido disciplinario? De ser así, ¿cuáles serían dichas causas y en qué se fundamentan? ¿Cómo ha accedido el empresario a esa información? ¿Tienen los trabajadores derecho a la intimidad? ¿Y a la libertad de expresión? Para responder a estas preguntas, se realizará un profundo análisis doctrinal y jurisprudencial de los últimos años, dado que este tema es muy dinámico y actual.

### 1.3 Metodología y plan de trabajo

La metodología de este trabajo ha consistido en la revisión y análisis de artículos jurídicos y de libros que tratan temas de actualidad y están a la orden del día. Una vez expuestos y analizados, se han respaldado sus ideas gracias al estudio de la jurisprudencia analizando las sentencias más relevantes.

Respecto a la estructura del trabajo, ésta ha consistido en primer lugar, en realización de una revisión de la legislación aplicable al despido disciplinario, concretamente los artículos 54 y 55 del Estatuto de los trabajadores. Seguidamente se hizo un planteamiento, identificación y análisis de las cuestiones jurídicas y problemas principales asociados al uso de las redes sociales en el

ámbito laboral y se utilizaron las sentencias más relevantes para respaldar y justificar los argumentos respecto a los problemas planteados. Por último, se ofrecen soluciones en base a precedentes judiciales y casos recientes.

## 2. LEGISLACIÓN Y DOCTRINA

### 2.1 Normativa aplicable.

El despido disciplinario está regulado en el artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores y puede entenderse como la extinción del contrato de trabajo, por decisión única del empresario, cuyo fundamento es un incumplimiento grave, culpable y previo del trabajador.  
<https://vlex.es/vid/concepto-clases-despido-disciplinario-501062082>

En el apartado 2 del artículo 54 ET se recogen las causas en las que puede basarse el despido disciplinario y son:

- a) *Las faltas repetidas e injustificadas de asistencia o puntualidad al trabajo.*
- b) *La indisciplina o desobediencia en el trabajo.*
- c) *Las ofensas verbales o físicas al empresario o a las personas que trabajan en la empresa o a los familiares que convivan con ellos.*
- d) *La transgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo.*
- e) *La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento de trabajo normal o pactado.*
- f) *La embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo.*
- g) *El acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y el acoso sexual o por razón de sexo al empresario o a las personas que trabajan en la empresa”.*

[https://www.boe.es/biblioteca\\_juridica/abrir\\_pdf.php?id=PUB-DT-2024-139](https://www.boe.es/biblioteca_juridica/abrir_pdf.php?id=PUB-DT-2024-139)

Cabe destacar que esta lista no es taxativa porque el convenio colectivo aplicable recoge una lista de faltas muy graves lo que suponen también causa de despido disciplinario.  
<https://www.conceptosjuridicos.com/despido-disciplinario/>

No obstante, muchas veces es necesario recurrir a la doctrina judicial ya que en nuestro ordenamiento jurídico se les otorga a los Tribunales la facultad de resolver litigios sobre la existencia o no de causa justa para el despido disciplinario.

En cuanto a la forma y efectos del despido disciplinario acudimos al art 55 ET.

A lo largo de este trabajo iremos analizando las implicaciones jurídicas que tienen una serie de comportamientos indebidos en el ámbito laboral, que suponen una transgresión de la buena fe contractual y abuso de confianza por parte del trabajador, y que son causa de despido disciplinario.

### 2.2 Doctrina judicial

Según la **teoría gradualista**, para medir la gravedad del incumplimiento, el juez deberá hacer una valoración de las circunstancias atendiendo a cada caso concreto, a su reiteración a y a su naturaleza.

Como apunta la **STS 20 de abril 2005** (rec. 6701/2003), para que haya un incumplimiento grave y culpable es necesario un “examen casuístico en el que el juicio de procedencia o improcedencia del despido viene determinado por una multitud de factores que varían de un supuesto a otro. Ello

es así, en primer lugar, porque los incumplimientos laborales posibles dependen decisivamente de los actos y situaciones de trabajo, que no son idénticos de una empresa a otra, de un sector a otro, de un grupo profesional a otro, y de una circunstancia a otra. Y, en segundo lugar, porque, de acuerdo con la llamada doctrina gradualista, la aplicación de la sanción disciplinaria de despido exige al empresario y en su caso a los órganos jurisdiccionales un detenido análisis de las conductas de los trabajadores despedidos para determinar la gravedad y la culpabilidad de las faltas cometidas”

<https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/6a7d74c2b3fd2fb8/20050630>

Según la **STS 20 de febrero de 1991**, núm.142 los principios de justicia exigen que haya adecuación entre la persona afectada, el hecho y la sanción impuesta para así poder configurar un verdadero análisis del caso concreto de manera que, dependiendo de éste, el hecho podría o no ser constitutivo de despido. <https://vlex.es/vid/203050519>

En definitiva, hechos idénticos pueden ser tratados de forma distinta según las circunstancias subjetivas y objetivas concurrentes en el mismo debiéndose buscar la necesaria proporción y aplicando un criterio individualizador que valore las peculiaridades de cada caso.

En resumen, hechos similares pueden ser abordados de manera diferente dependiendo de las circunstancias de cada caso. Es necesario encontrar la proporción idónea y aplicar un criterio especializado para que valore las particularidades de cada caso concreto. <https://ignasibeltran.com/extincion-contrato-despido-disciplinario/>

Después de haber establecido una serie de premisas básicas, nos vamos a enfocar en el tema principal del trabajo que es el análisis de las causas del despido disciplinario por hacer mal uso de las redes sociales en el ámbito laboral y sus implicaciones.

### **3. CUESTIONES JURÍDICAS ABORDADAS**

#### **3.1 El mal uso de redes sociales y el despido disciplinario desde el punto de vista de las causas.**

El uso de las redes sociales en el ámbito de trabajo puede constituir una causa de despido disciplinario en diversas circunstancias.

En el momento en que un trabajador dedica parte o todo el tiempo de su jornada laboral a navegar por internet o a hacer uso de las redes sociales, en lugar de realizar las tareas asignadas a su puesto, su eficacia y rendimiento disminuyen significativamente. Esto puede conllevar sanciones disciplinarias incluyendo el despido.

Además, si el empleado realiza críticas ofensivas en redes sociales, ya sea a sus compañeros o hacia la propia empresa, puede ser objeto de despido disciplinario ya que toda crítica negativa puede generar un ambiente hostil y afectar negativamente a la reputación de la empresa.

Por último, si el empleado actúa con mala fe contractual y el empresario obtiene información, mediante medios lícitos en redes sociales sobre dicha conducta, puede ser motivo de despido.

<https://www.uso.es/ver-webs-o-redes-sociales-en-el-trabajo-puede-ser-motivo-de-sancion-o-despido/>

Estas tres situaciones son las principales causas que pueden justificar un despido disciplinario relacionado con el uso de las redes sociales. Por ello a lo largo de los siguientes apartados vamos a analizar cada una de ellas con mayor detalle para entender completamente sus implicaciones legales y prácticas, así como las respuestas de la jurisprudencia para cada una de ellas.

3.1 Primera causa: el empleado dedica la jornada laboral, en su totalidad o parcialmente, a navegar a través de internet y en redes sociales en lugar de realizar las tareas que le son encomendadas, por lo que su eficacia, eficiencia y rendimiento son menores.

#### 3.1.1.1. Navegar en redes sociales como causa de despido

<https://www.uso.es/ver-webs-o-redes-sociales-en-el-trabajo-puede-ser-motivo-de-sancion-o-despido/>

Si un trabajador dedica parte o toda su jornada laboral a navegar a través de internet, a visitar páginas webs o a usar las redes sociales como Instagram, Twitter, Facebook, el empresario podría imponerle una sanción o directamente podría ser causa de despido disciplinario. Es fundamental señalar que esta medida se aplicaría así cuando el mal uso de los dispositivos electrónicos durante el tiempo de trabajo se realizara con fines exclusivamente no laborales durante la jornada laboral.

En la actualidad, son cada vez más las empresas que obligan a sus empleados a que firmen un compromiso sobre el uso de los dispositivos electrónicos corporativos como ordenadores y herramientas digitales como el correo electrónico o plataformas de comunicación interna como Teams o el almacenamiento en la nube como One Drive o Google Drive. Este compromiso implica que dichos dispositivos deben ser usados con fines exclusivamente profesionales.

Actos como la navegación a través de internet, la entrada en páginas webs o el intercambio de correos electrónicos pueden ser objeto de comprobación por parte del empresario ya que como veremos más adelante, el Estatuto de los Trabajadores permite a las empresas reservarse ese derecho y pueden verificar que el uso de las redes se ajusta a los fines de la empresa, que es seguro, que no infringe las normas, que es ético y que respeta los derechos y libertades de los demás.

#### 3.1.1.2. Cuando existe, o no, un código de utilización de medios informáticos

Las políticas de uso son directrices sobre el uso de dispositivos en una organización y comprenden un conjunto de normas implementadas por la empresa para regular el uso que hacen los empleados de los medios corporativos proporcionados para realizar sus tareas.

Estas políticas cubren diversos aspectos tanto de los dispositivos entregados por la organización, como de los personales que se emplean con fines laborales. <https://www.pwc.es/es/newlaw-pulse/regulacion-digital/politica-uso-dispositivos-profesionales-obligaciones-empleado.html>

Desde el momento en que no se respeten las reglas de uso de los medios electrónicos dispuestos para fines profesionales, los empleados podrían ser despedidos, siempre que previamente el empresario les haya advertido de ello, así como de las consecuencias de su incumplimiento.

El artículo 87.3 de la LOPD establece que los empleadores deben establecer criterios de uso de los dispositivos digitales. Una sentencia reciente del TS ha aclarado varias cuestiones en cuanto a esos criterios: <https://www.linkedin.com/pulse/c%C3%B3digo-de-uso-los-equipos-inform%C3%A1ticos-ifsxf/>

**STS 225/2024, 6 de Febrero de 2024** <https://vlex.es/vid/1016777341>

Hay compañías que priorizan un entorno tradicional y restringen el acceso a las redes sociales. En este caso, el empleado debe ser consciente de que el uso del equipo informático debe ser exclusivamente laboral y que no existe consentimiento para navegar en redes sociales durante el horario de trabajo. En cambio, puede haber otras empresas que adopten una visión más abierta y flexible y sí permitan su uso para fomentar la colaboración interna. <https://plannam.com/redes-sociales-en-el-trabajo-riesgo-o-beneficio/>

Los manuales de uso de las empresas deben incluir y especificar si el uso de los medios informáticos que pone la empresa a disposición del empleado es para fines única y exclusivamente laborales o si permite que se usen para fines particulares.

Es necesario mencionar que se permite el uso para fines personales siempre que su uso no perjudique a la empresa, no le genere costes adicionales ni perturbe su actividad normal.  
<https://manriquedetorres.com/blog/despido-uso-indebido-herramientas-empresa/>

### ¿Qué ocurre cuando no existe código/políticas de uso de los medios corporativos?

<https://www.uso.es/ver-webs-o-redes-sociales-en-el-trabajo-puede-ser-motivo-de-sancion-o-despido/>

Si no existe un manual acerca del uso de los medios corporativos, su uso será lícito dependiendo de la forma en que se realice y no tanto al tiempo dedicado a ello.

#### 3.1.1.3 Utilización indebida de medios tecnológicos en la jornada laboral

Según las estadísticas, 8 de cada 10 empleados en España realiza un uso inadecuado de los medios corporativos puestos a su disposición durante su jornada laboral.  
[https://www.economistjurist.es/wp-content/uploads/sites/2/2014/02/doc\\_id\\_570.pdf](https://www.economistjurist.es/wp-content/uploads/sites/2/2014/02/doc_id_570.pdf)

Cada vez es más frecuente que las personas sean incapaces de separar la vida personal de la profesional e incurran en faltas o tengan conductas que sin ser conscientes de ello, puedan propiciar un despido.

El tipo de conductas a las que nos referimos son aquellas que infringen las normas establecidas por las empresas o que perjudiquen sus intereses.

#### **Criterios evaluables del uso indebido**

El uso indebido de los medios tecnológicos es una conducta reprochable y se debe **evaluar** en base a las políticas de uso establecidas por la empresa en caso de haberlas, la gravedad de la conducta del trabajador y el impacto o los riesgos que conlleva dicha conducta para la empresa.

<https://manriquedetorres.com/blog/despido-uso-indebido-herramientas-empresa/>

En cuanto a las políticas de uso que acabamos de mencionar, es facultativo para las empresas permitir o prohibir el uso de redes sociales durante la jornada laboral.

En cuanto a la gravedad, algunos ejemplos de conductas graves que representan un uso indebido o fraudulento de los medios corporativos son la filtración de datos, programas maliciosos como virus, realización de gestiones personales ...

<https://www.uso.es/ver-webs-o-redes-sociales-en-el-trabajo-puede-ser-motivo-de-sancion-o-despido/>

Además, acciones como la descarga ilícita de archivos, la apropiación de archivos para uso personal o el borrado de datos sin autorización, son problemas que debe gestionar la empresa.

<https://manriquedetorres.com/blog/despido-uso-indebido-herramientas-empresa/>

Este tipo de conductas conllevan varios riesgos para la empresa.

En primer lugar, existe un riesgo reputacional, dado que la imagen de la empresa puede quedar dañada por actuaciones negligentes en internet o en redes sociales.  
<https://www.economistjurist.es/articulos-juridicos-destacados/la-responsabilidad-del-empleado-ante-el-uso-indebido-de-las-redes-sociales/>

En segundo lugar, existe un riesgo de seguridad informática y confidencialidad de datos, desde el momento en que se revela información acerca de su empresa.

Además, el trabajador no debe realizar ninguna actividad desleal como enviar información a la competencia o a los clientes, actuando en su propio interés dado que se considera mal uso de los medios corporativos.

Un tercer riesgo es el perjuicio económico que le puede suponer a la empresa la disminución del rendimiento de un trabajador como consecuencia de la navegación en redes en horario laboral.

<https://www.economistjurist.es/articulos-juridicos-destacados/la-responsabilidad-del-empleado-ante-el-uso-indebido-de-las-redes-sociales/>

La solución para evitar estos riesgos es crear las políticas de uso de las que hablábamos anteriormente ya que así se protegen los datos de la empresa y se previenen incidentes de seguridad como filtraciones de datos o accesos no autorizados. <https://www.pwc.es/es/newlaw-pulse/regulacion-digital/politica-uso-dispositivos-profesionales-obligaciones-empleado.html>

3.1.1.4 Acceso a la información/pruebas por parte de la empresa y control empresarial sobre los dispositivos puestos a disposición de los trabajadores.

La pregunta que debemos responder es:

¿Pueden los empresarios ejercer control sobre los medios corporativos?

Si el empresario **tiene indicios o la sospecha real** de que un empleado no hace un uso adecuado de los medios corporativos ya sea porque accede a páginas webs que nada tienen que ver con el ámbito profesional, o porque dedica su tiempo al envío de correos electrónicos no relacionados con sus funciones estrictamente laborales, entre otros, siempre y cuando **la empresa haya accedido a esa información de manera justificada**, la empresa puede **realizar comprobaciones o auditorías** en el ordenador del trabajador y este puede acabar siendo **sancionado o despedido procedentemente** dado que el uso indebido, abusivo, ilícito o excesivo de los medios corporativos para asuntos personales, y de forma reiterada, supone **un incumplimiento grave y culpable** de las actividades laborales, basado en la relación laboral de confianza.

<https://www.uso.es/ver-webs-o-redes-sociales-en-el-trabajo-puede-ser-motivo-de-sancion-o-despido/>

### **En cuanto a la justificación de la intromisión de la empresa:**

La jurisprudencia ha establecido que la empresa debe atenerse a los principios de transparencia, finalidad y necesidad al ejercer control, lo que implica que previamente a ejercer ese control debe haber hecho una reflexión sobre si verdaderamente es necesario dicha intromisión y en caso de serlo, debe aplicar el método que menos se entrometa en la vida personal del trabajador. [https://www.economistjurist.es/wp-content/uploads/sites/2/2014/02/doc\\_id\\_570.pdf](https://www.economistjurist.es/wp-content/uploads/sites/2/2014/02/doc_id_570.pdf)

El empresario está facultado para realizar acciones de vigilancia sobre el uso de los medios electrónicos pues así lo reconoce el art **20. 3 ET** que establece que *“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”*. <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-11430>

La empresa puede acceder y monitorizar los dispositivos de los empleados siempre que el fin sea mantener la seguridad de los medios corporativos y no el análisis del comportamiento de los empleados.

El acceso debe ser lícito para que prevalezca el interés legítimo del empresario sobre el derecho a la intimidad del trabajador y proporcionado para que la intromisión en la esfera del trabajador no sea más allá de lo que él podría haber esperado.

<https://www.pwc.es/es/newlaw-pulse/regulacion-digital/politica-uso-dispositivos-profesionales-obligaciones-empleado.html>

**Límites a la facultad de control del empresario** <https://www.pwc.es/es/newlaw-pulse/regulacion-digital/politica-uso-dispositivos-profesionales-obligaciones-empleado.html>

Ahora bien, la facultad de vigilancia que ampara el artículo 20 ET no es ilimitada, sino que existen límites a ese control.

Los límites son el respeto a los principios de proporcionalidad e intimidad de los trabajadores. Las medidas deben circunscribirse únicamente a la supervisión de los medios corporativos para preservar su integridad, dejando a un lado cualquier otra actividad que implique una invasión abusiva del derecho a la intimidad de los trabajadores.

Así lo establece el **art 18 del ET** que establece que *“solo podrán realizarse registros sobre la persona del trabajador, en sus taquillas y efectos particulares, cuando sean necesarios para la protección del patrimonio empresarial y del de los demás trabajadores de la empresa, dentro del centro de trabajo y en horas de trabajo. En su realización se respetará al máximo la dignidad e intimidad del trabajador y se contará con la asistencia de un representante legal de los trabajadores o, en su ausencia del centro de trabajo, de otro trabajador de la empresa, siempre que ello fuera posible”* <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-11430>

Existe una cierta "expectativa de confidencialidad" por parte del empleado cuando no se ha especificado en las políticas de uso si el empresario puede realizar acciones de vigilancia o no o cuando no hay código de uso directamente. <https://elderecho.com/la-actividad-en-las-redes-sociales-como-causa-de-despido>. Por ello cuando existe esta expectativa, los registros y controles tendrán que respetar necesariamente la dignidad de los trabajadores aplicando este artículo.

Esta expectativa de confidencialidad es una figura jurisprudencial creada por el TS que nace debido a la falta de reglas de uso sobre los medios corporativos. <https://www.economistjurist.es/articulos-juridicos-destacados/la-responsabilidad-del-empleado-ante-el-uso-indebido-de-las-redes-sociales/>

(**STSS 26-9-2007** <https://vlex.es/vid/on-i-re-31962968> y **6-10-2011** <https://vlex.es/vid/347104538> ). estas hablan de la expectativa de confidencialidad

La **STS 119/2018, 8 de Febrero de 2018** <https://vlex.es/vid/704676189> destacó la necesidad de informar a los trabajadores sobre la implementación de controles de vigilancia laboral, subrayando la importancia de la transparencia y el respeto a la intimidad y al honor en la relación laboral. <https://www.pwc.es/es/newlaw-pulse/regulacion-digital/politica-uso-dispositivos-profesionales-obligaciones-empleado.html>

Está permitido que el empresario vigile a los trabajadores en virtud del artículo 20.3 ET que hemos mencionado anteriormente, pero está prohibido el control sin éstos estar suficientemente informados sobre las razones que justifican el control de supervisión, horas, métodos, datos recopilados y técnicas empleadas. [https://www.economistjurist.es/wp-content/uploads/sites/2/2014/02/doc\\_id\\_570.pdf](https://www.economistjurist.es/wp-content/uploads/sites/2/2014/02/doc_id_570.pdf)

De esta manera, se permite restringir ciertos derechos fundamentales, pero únicamente a lo que la actividad laboral se refiere.

La problemática surge cuando el derecho a vigilancia del art 20 ET entra en confluencia con el derecho a la intimidad del art 18 CE. Un control excesivo sobre la actividad de los empleados podría vulnerar el derecho a la intimidad de los trabajadores, por lo que la solución es que ambos deben conciliarse para llegar a un equilibrio y que se respete la esencia de cada uno.

A continuación, se estudia con mayor detalle:

#### 3.1.1.5 Derecho a la intimidad

El derecho a la intimidad o secreto de las comunicaciones se contempla en el artículo 18 CE en sus apartados 1 y 3 en los que se establece que:

*1. Se garantiza el derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen.*

*3. Se garantiza el secreto de las comunicaciones y, en especial, de las postales, telegráficas y telefónicas, salvo resolución judicial.* <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1978-31229>

Además, se contempla también en los artículos 4.2 del ET referido a los derechos laborales y en el 8 del CEDH.

Si bien es cierto que la ley en su artículo 20.3 del ET faculta al empresario a vigilar y controlar los movimientos que se intercambian desde los dispositivos de la empresa, el derecho a la intimidad debe ser respetado y por ello la empresa no tiene derecho a revisar los dispositivos personales de cada uno.

Además, es necesario destacar que la promulgación de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y Garantía de Derechos Digitales (LOPDGDD) fue un punto de inflexión en la regulación del uso de dispositivos digitales en España. Se cambia el panorama ya que se establece una normativa específica que protege el derecho a la intimidad de los trabajadores y regula el uso de dispositivos digitales en el ámbito laboral tal y como establece su artículo 87. <https://www.pwc.es/es/newlaw-pulse/regulacion-digital/politica-uso-dispositivos-profesionales-obligaciones-empleado.html>

#### **El artículo 87 de la LOPDGDD establece las siguientes premisas:**

*1. Los trabajadores y los empleados públicos tendrán derecho a la protección de su intimidad en el uso de los dispositivos digitales puestos a su disposición por su empleador.*

*2. El empleador podrá acceder a los contenidos derivados del uso de medios digitales facilitados a los trabajadores a los solos efectos de controlar el cumplimiento de las obligaciones laborales o estatutarias y de garantizar la integridad de dichos dispositivos.*

*3. Los empleadores deberán establecer criterios de utilización de los dispositivos digitales respetando en todo caso los estándares mínimos de protección de su intimidad de acuerdo con los usos sociales y los derechos reconocidos constitucional y legalmente. En su elaboración deberán participar los representantes de los trabajadores.*

*El acceso por el empleador al contenido de dispositivos digitales respecto de los que haya admitido su uso con fines privados requerirá que se especifiquen de modo preciso los usos autorizados y se establezcan garantías para preservar la intimidad de los trabajadores, tales como, en su caso, la determinación de los períodos en que los dispositivos podrán utilizarse para fines privados.*

Los trabajadores deberán ser informados de los criterios de utilización a los que se refiere este apartado. <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2018-16673->

“Lo anterior sugiere supeditar el alcance de la prohibición a los usos sociales vigentes, de suerte que un acceso puntual a las redes sociales desde los instrumentos de trabajo solo podrían vetarse de forma absoluta cuando aquéllos pudieran aconsejarlo”. IUSLabor 3/2022 EL DESPIDO DEL TRABAJADOR DERIVADO DEL USO DE LAS REDES SOCIALES. Alicia Villalba Sánchez

Es muy importante interpretar conjuntamente el artículo 18 de la CE y la normativa de protección de datos 87 de la LOPDGDD con la legislación laboral concretamente el artículo 20 del Estatuto de los Trabajadores ya que mientras que éste último permite que el empresario supervise y controle las actividades de los trabajadores, los otros dos introducen límites al ejercicio de este poder por parte del empresario para proteger la intimidad y dignidad de los trabajadores.

Para resolver los casos de conflicto, debemos atender a la doctrina de los Tribunales.

Destaca la **STS 6 de octubre de 2011**, en relación con el respeto a la dignidad. El Tribunal Supremo ha aclarado en esta sentencia que cuando hay reglas de uso en las empresas y el empleador ha indicado perfectamente cuáles son las condiciones de uso, ha dado instrucciones sobre la prohibición expresa de uso de los medios para fines personales, y ha advertido sobre la posibilidad de que haya controles, los registros de la empresa y las revisiones del ordenador sin preaviso alguno al trabajador serán completamente lícitos y los trabajadores no pueden tener expectativas de privacidad y por lo tanto, no podrán reclamarla. <https://elderecho.com/la-actividad-en-las-redes-sociales-como-causa-de-despido>

Sin embargo, en caso de no existir protocolo de uso en las empresas, los trabajadores sí pueden tener las expectativas de confidencialidad que mencionábamos anteriormente y los controles deberán respetar necesariamente la dignidad del trabajador aplicando el artículo 18 ET, que versa sobre la inviolabilidad de la persona del trabajador y éste conserva su derecho a la intimidad. <https://elderecho.com/la-actividad-en-las-redes-sociales-como-causa-de-despido>

#### 3.1.1.6 Justificación del despido disciplinario como consecuencia del uso indebido

Si el uso indebido interfiere en el horario laboral y afecta al rendimiento del trabajador y desempeño del trabajador, la ley, en su artículo 54.2 d) ET, establece que es causa de despido disciplinario la transgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo, lo que hace que el empresario pueda extinguir el contrato de trabajo dado un incumplimiento grave y culpable por parte del trabajador.

Acciones como la transgresión de la buena fe contractual o el abuso de confianza en el desempeño en el trabajo, son formas de incumplimiento contractual, ya que todo empleado tiene la obligación de cumplir con las reglas de la buena fe tal y como establece el artículo 5 del ET y si no, puede ser despedido.

Como se ha mencionado anteriormente, un mal uso de los medios corporativos puede ser causa de despido, por lo que la empresa habiendo justificado correctamente que ha habido un uso indebido durante la jornada de trabajo por parte del trabajador, y habiendo realizado las comprobaciones necesarias de manera lícita, amparándose en el artículo 20.3 del ET como ya hemos visto, puede argumentar que ha habido un incumplimiento contractual por transgresión de la buena fe o abuso de confianza por parte del trabajador basándose en el art 54.2 d) ET, lo que puede conllevar al despido disciplinario.

La relación laboral se basa en la confianza entre las partes y sin esta confianza, no existe relación laboral posible. Tal y como establece el art 5.a) ET “Los trabajadores tienen como deberes básicos:

a) Cumplir con las obligaciones concretas de su puesto de trabajo, de conformidad con las reglas de la buena fe y diligencia” <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-11430>

El despido se comunicará por escrito tal y como establece el art. 55 ET y será calificado como procedente, improcedente o nulo.

Para calificar el despido como **procedente**, no basta con argumentar la transgresión de la buena fe contractual, sino que los Tribunales deben verificar entre otros, si la empresa explícitamente prohíbe el uso personal de los dispositivos corporativos en su reglamento interno o la permite.

<https://g2abogados.com/uso-personal-medios-informaticos-empresa/>

En caso de ser procedente, la relación laboral quedará extinguida. En caso de ser improcedente tiene la opción de readmitir al trabajador o proceder al pago de la indemnización por el despido correspondiente. Si fuera calificado como nulo, el trabajador podrá ser readmitido en la empresa.

<https://www.conceptosjuridicos.com/despido-disciplinario/>

Para dar respuesta a los criterios para calificar un despido como procedente, improcedente o nulo, nos basamos en los criterios que da el juez en **X sentencia**:

- Ejemplos de despidos disciplinarios procedentes por el uso abusivo de las redes sociales durante el tiempo de trabajo lo encontramos en la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de La Rioja, de 23 de mayo de 2011 <https://vlex.es/vid/284168631> , la del Tribunal Superior de Justicia de Asturias, de 11 de noviembre de 2011 <https://vlex.es/vid/364751054>
- o la del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana de 12 de febrero de 2013. <https://vlex.es/vid/435050054>
- <https://elderecho.com/la-actividad-en-las-redes-sociales-como-causa-de-despido>

3.1.1.7 Medidas de protección de la empresa ante el mal uso de las redes sociales: Protocolo de uso de los medios corporativos.

<https://www.uso.es/ver-webs-o-redes-sociales-en-el-trabajo-puede-ser-motivo-de-sancion-o-despido/>

Lo más recomendable es que las empresas definan unos criterios sobre el uso de los dispositivos corporativos, respetando los estándares mínimos de protección de intimidad tal y como establece el artículo 87 de la LOPDGDD mencionado anteriormente.

Se debe informar a los empleados de los criterios y pautas de uso de estos dispositivos y sistemas.

Se puede permitir el uso de los equipos profesionales para fines personales siempre que se especifiquen cuáles son los usos permitidos y qué medidas se tomarán para proteger la intimidad de los trabajadores.

Sin embargo, si la empresa lo desea, puede prohibir el uso personal de sus medios electrónicos. De esta manera, las normas de uso exclusivo para fines laborales incluirían el aviso previo sobre la posible supervisión de las comunicaciones, evitando de esta manera una posible vulneración de la intimidad o del derecho a las comunicaciones.

La solución clave reside en encontrar un equilibrio para aprovechar las ventajas de la conexión y de la colaboración en línea a la vez que se mantiene la productividad de los trabajadores y se cumplen las expectativas laborales.

Si las compañías establecen políticas claras sobre el uso de las redes en el ámbito laboral y brindan orientación a sus empleados, es decir, les ofrecen formación para que comprendan mejor las prácticas de uso, las empresas pueden gestionar mejor y de manera más efectiva el impacto de las redes sociales en el lugar de trabajo.

Además, fomentar una cultura de uso responsable hará que los empleados hagan uso de las herramientas puestas a su disposición de manera ética lo que asegurará así un entorno de trabajo productivo y seguro. <https://plannam.com/redes-sociales-en-el-trabajo-riesgo-o-beneficio/>

### **3.1.1.8 Jurisprudencia relevante**

No sé si incluir este apartado de jurisprudencia relevante aparte porque creo que cada cuestión se va a abordando, teniendo en cuenta las sentencias con lo que dicen los tribunales.

**2ª Causa: el empleado critica, de forma ofensiva, a la empresa o compañeros en las redes sociales**

**3ª Causa: el empresario obtiene en redes sociales información del trabajador que supone una quiebra de la buena fe contractual por parte de este.**

**3.2 La licitud o procedencia de comunicar los despidos a través de redes sociales desde el punto de vista del procedimiento**

**CONCLUSIONES**

**BIBLIOGRAFÍA**

**ANEXOS**