



FACULTAD DE DERECHO

**USO DE REDES SOCIALES Y DESPIDO DISCIPLINARIO:
IMPLICACIONES LEGALES Y DOCTRINA JURISPRUDENCIAL**

Autor: Ana Vélez Arribas

5º, E-3 C

Área de Derecho Laboral

Tutor: Dolores Carrillo Márquez

Madrid

Marzo, 2025

RESUMEN

Este trabajo 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 normativo español. El objetivo principal es analizar los distintos supuestos en los que el uso de las redes sociales puede constituir una causa válida de despido disciplinario justificando cada caso y evaluando su encaje jurídico.

Se estudian tanto las conductas desarrolladas durante la jornada laboral como el uso indebido de medios informáticos, la disminución de rendimiento o el incumplimiento de las obligaciones laborales, como aquellas producidas fuera del horario de trabajo, especialmente cuando las manifestaciones en redes puedan afectar a la imagen de la empresa o vulnerar la buena fe contractual.

A través del análisis de la legislación vigente, de la jurisprudencia más reciente del Tribunal Supremo, Tribunales Superiores de Justicia y del Tribunal Constitucional, así como de la doctrina relevante, este trabajo examina los límites del poder de control del empresario frente a los derechos fundamentales del trabajador. Entre estos derechos destacan el derecho a la intimidad, a la protección de datos personales y, especialmente, la libertad de expresión. Se estudian también las principales líneas argumentativas seguidas por los Tribunales para determinar la licitud, proporcionalidad y razonabilidad de las medidas disciplinarias impuestas por las empresas ante conductas derivadas del uso de redes sociales.

Palabras clave: redes sociales, despido disciplinario, buena fe contractual, control empresarial, libertad de expresión, derecho a la intimidad, medios informáticos, protección de datos.

ABSTRACT

This paper addresses the issue of social media use and disciplinary dismissal within the legal context, with particular attention to its application under Spanish labour regulations. The main objective is to analyse the different scenarios in which the use of social networks may constitute a valid ground for disciplinary dismissal, justifying each case and assessing its legal consistency.

The study considers both conduct occurring during working hours, such as the misuse of company IT resources, decreased performance, or breach of labour obligations, and conduct occurring outside working hours, especially when social media posts may harm the company's image or breach the duty of good faith.

Through the analysis of current legislation, the most recent case law of the Spanish Supreme Court, High Courts of Justice, and the Constitutional Court, as well as relevant academic doctrine, this paper explores the limits of the employer's power of control in relation to the worker's fundamental rights. Among these, particular attention is paid to the rights to privacy, data protection and, especially, freedom of expression. The study also reviews the main legal arguments adopted by the courts to assess the lawfulness, proportionality and reasonableness of disciplinary measures imposed by companies in response to conduct derived from social media use.

Key words: social media, disciplinary dismissal, contractual good faith, managerial control, freedom of expression, right to privacy, IT resources, data protection.

LISTADO DE SIGLAS Y ABREVIATURAS

ET: Estatuto de los trabajadores

Art: Artículo

TS: Tribunal Supremo

TC: Tribunal Constitucional

TSJ: Tribunal Superior de Justicia

CE: Constitución Española

CC: Código Civil

STS: Sentencia del Tribunal Supremo

STSJ: Sentencia del Tribunal Superior de Justicia

STC: Sentencia del Tribunal Constitucional

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

CEDH: Convenio Europeo de Derechos Humanos

LPRL: Ley de Prevención de Riesgos Laborales

RGPD: Reglamento General de Protección de Datos

Ibid: ibidem (allí mismo, en el mismo lugar)

Id: id est (esto es)

Op. cit: Opere citato (obra citada)

ÍNDICE

CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN.....	1
1.1 Cuestión objeto de investigación	1
1.2 Objetivos perseguidos.....	2
1.3 Metodología y plan de trabajo	2
CAPÍTULO II. ANÁLISIS DE LA NORMATIVA APLICABLE	3
2.1 ¿Qué consideran los jueces que es transgresión de la buena fe contractual?	3
2.2 Deber de lealtad hacia la empresa vs deber de buena fe.....	5
2.3 Gravedad y culpabilidad en el incumplimiento de contratos laborales. Criterio gradualista en las sanciones laborales.....	7
2.4 Regulación legal vs regulación convencional.....	8
2.5 Derechos fundamentales y límites constitucionales al control empresarial.....	10
CAPÍTULO III. CUESTIONES JURÍDICAS ABORDADAS. ..EL MAL USO DE LAS REDES SOCIALES Y EL DESPIDO DISCIPLINARIO DESDE EL PUNTO DE VISTA DE LAS CAUSAS.	14
3.1 Redes sociales durante la jornada laboral como causa de despido disciplinario ..	14
3.1.1. Códigos de uso de medios corporativos y su impacto en la validez del control empresarial	15
3.1.2. Utilización indebida de medios tecnológicos en la jornada laboral	18
3.1.3 Control empresarial sobre los dispositivos puestos a disposición de los trabajadores.	20
3.1.4 Derecho a la intimidad	26
3.1.5. Justificación del despido	29
3.2 Críticas a la empresa en redes sociales como causa de despido disciplinario	33
3.2.1 ¿Manifestaciones contra la empresa pueden ser causa de despido?.....	33
3.2.2 Conflicto entre la libertad de expresión del trabajador y el derecho al honor del empresario	35
3.2.3 Límites al derecho a la libertad de expresión.....	36
3.2.4 Acceso del empresario a las redes sociales. Derecho a la intimidad del trabajador.....	38
3.2.5 Justificación del despido	39
CAPÍTULO IV CONCLUSIONES	40
CAPÍTULO V BIBLIOGRAFÍA	42
5.1 Legislación.....	42
5.2 Jurisprudencia	42
5.3 Obras doctrinales	44
5.4 Recursos de internet.....	45

5.5 Artículos de revista	46
--------------------------------	----

CAPÍTULO I. 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 analizarán los supuestos en los cuáles se hace un mal uso de las redes sociales ya sea durante la jornada laboral para fines no laborales, o fuera o dentro de ella para, por ejemplo, realizar críticas a la empresa, empresario o compañeros en redes sociales con el objetivo de concluir si ese tipo de conductas son constitutivas de transgresión de la buena fe contractual o abuso de confianza en el puesto de trabajo y por lo tanto se pueden enmarcar en los supuestos que dan lugar al despido disciplinario. En este trabajo se evalúan 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 explica por el impacto que las redes sociales tienen en la reputación de las empresas, la convivencia en el entorno laboral y el ejercicio de los derechos fundamentales, lo que ha generado un aumento de la litigiosidad en los tribunales.

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 colaboración¹.

Actualmente, la frontera entre lo público y lo privado de las redes sociales es difusa, fronteriza y no determinada, por ello se hace muy difícil la aproximación entre los derechos fundamentales de los empresarios y de los trabajadores.²

¹ Plannam, "Redes sociales en el trabajo: ¿riesgo o beneficio?", *Plannam*, 2023 (disponible en <https://plannam.com/redes-sociales-en-el-trabajo-riesgo-o-beneficio/>; última consulta: 20/01/2025).

² Gutiérrez Arrudi, I., "Redes sociales y despido disciplinario", *Fuero y Derecho*, 2019 (disponible en <https://fueroyderecho.es/redes-sociales-despido-disciplinario/>; última consulta: 20/01/2025).

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 los comportamientos indebidos y en qué se fundamentan? ¿Cómo puede haber accedido el empresario a esa información? ¿El control del empresario vulnera el derecho a la intimidad de los trabajadores? ¿Puede ser causa de despido expresar la opinión en redes sociales? ¿Se vulneraría el derecho a la libertad de expresión? ¿Dónde están los límites? Para responder a todas estas preguntas, se realizará un profundo análisis doctrinal y jurisprudencial de los últimos años, dado que estas cuestiones son muy dinámicas y actuales.

1.3 Metodología y plan de trabajo

La metodología de este trabajo consistirá en la revisión y análisis de artículos jurídicos y de monografías jurídicas especializadas, centradas en cuestiones actuales y de especial relevancia en el ámbito del Derecho del Trabajo. Una vez expuestos y analizados, se respaldarán sus ideas gracias al estudio de la jurisprudencia bajo un análisis de las sentencias más relevantes.

Respecto a la estructura del trabajo, consistirá en primer lugar, en la realización de una revisión de la legislación aplicable al despido disciplinario, concretamente del artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores. Seguidamente se hará un planteamiento, identificación y análisis de las cuestiones jurídicas y problemas principales asociados al uso de las redes sociales en el ámbito laboral. Se utilizarán las sentencias más relevantes para respaldar y justificar los argumentos respecto a los problemas planteados. Por último, se ofrecerán soluciones en base a precedentes judiciales y casos recientes.

CAPÍTULO II. ANÁLISIS DE LA NORMATIVA APLICABLE

El despido disciplinario está regulado en el art. 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 trabajador³.

En el apartado 2 del art. 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.”⁴.*

2.1 ¿Qué consideran los jueces que es transgresión de la buena fe contractual?

Una vez descritas las causas de despido disciplinario, nos centramos en el apartado d) del art. 54.2 ET referido a la transgresión de la buena fe contractual dado que este trabajo se centra en esta causa como motivo de despido.

“¿Qué es “transgresión de la buena fe”? ¿Nuestra percepción de este concepto es igual de clara que la que tenemos del de “ofensa física”? ¿O del de “atraso en la incorporación al

³ Ortiz de Salórzano Arusa, M. C., "Concepto, clases y generalidades del despido disciplinario", *vLex*. (disponible en <https://vlex.es/vid/concepto-clases-despido-disciplinario-501062082>; última consulta 23/01/2025).

⁴ Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (BOE núm. 255, de 24 de octubre de 2015, entrada en vigor el 13 de noviembre de 2015).

puesto de trabajo”? Lo cierto es que nos encontramos ante un concepto jurídico indeterminado, respecto del cual justamente la casuística el modo más eficaz que tiene el profesional del Derecho de acercarse al mismo⁵”

La transgresión de la buena fe se puede entender como una concreción de lo dispuesto en el art. 1.258 del CC “*Los contratos se perfeccionan por el mero consentimiento, y desde entonces obligan, no sólo al cumplimiento de lo expresamente pactado sino también a todas las consecuencias que según su naturaleza sean conformes a la buena fe, al uso y a la ley*”⁶.

La buena fe es una guía para evaluar las conductas que deben cumplir con las obligaciones, manifestándose en directrices equivalentes a lealtad, honorabilidad, integridad⁷ y confianza tal y como establece la STSJ de Murcia de 25 de noviembre de 2002⁸.

Las conductas que sean contrarias a la buena fe no se pueden sancionar si no tienen relación con el ámbito laboral. Sin embargo, si una situación fuera del horario y lugar de trabajo afecta de manera negativa a la relación laboral o a los intereses de la empresa, sí se considera una violación del deber de buena fe del trabajador⁹.

Los términos “buena fe” y abuso del derecho” no son lo mismo. El abuso del derecho es una forma particular de violar la buena fe. Se da este abuso cuando el trabajador se dedica a usar la discrecionalidad que le ha concedido el empresario para desempeñar sus funciones de manera que actúa en beneficio propio mirando únicamente por sus intereses o perjudicando a la empresa¹⁰ tal y como establece la STSJ de Extremadura del 7 de marzo de 2002¹¹.

⁵ Román Lemos, J., "La transgresión de la buena fe contractual en los pronunciamientos recientes de los Tribunales Superiores de Justicia: casuística y algunos aspectos doctrinales destacados", *Trabajo, Persona, Derecho, Mercado*, n. 6, 2022, p. 250.

⁶ Real Decreto de 24 de julio de 1889 por el que se publica el Código Civil (Gaceta de Madrid núm. 206, de 25 de julio de 1889, entrada en vigor el 16 de agosto de 1889).

⁷ Todolí Signes, A., "El despido disciplinario" en Sala Franco, T., Blasco Pellicer, Á., García Ortega, J., Nores Torres, L. E., López Balaguer, M., López Terrada, E. y Todolí Signes, A. (coords.), *El despido disciplinario*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2020, p. 24

⁸ Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Murcia, rec. núm. 1276/2002, de 25 de noviembre. (Versión electrónica – base de datos vLex). Fecha de la última consulta: 28 de marzo de 2025.

⁹ Todolí Signes, A., "El despido disciplinario", *op.cit.*, p. 24.

¹⁰ Id.: Todolí Signes, A., p. 24.

¹¹ Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Extremadura, rec. núm. 38/2002, de 7 de marzo. (Versión electrónica – base de datos vLex). Fecha de la última consulta: 28 de marzo de 2025.

Dicho esto, los trabajadores, a la hora de desempeñar sus funciones y de desenvolverse en el trabajo, requieren de cierta autonomía, especialmente aquellos con mayores responsabilidades. Sin embargo, si usan esa autonomía en detrimento de la empresa supondrá un abuso de confianza que el empresario ha depositado en ellos¹².

Y es precisamente por esa autonomía que tienen los altos cargos, que los tribunales consideran que se les debe exigir un cuidado especial debido a la confianza depositada en esas personas¹³.

2.2 Deber de lealtad hacia la empresa vs deber de buena fe

Es preciso diferenciar entre el deber de lealtad o fidelidad hacia los intereses de la empresa y el deber de buena fe, que, aunque a priori parecen equivalentes, presentan matices distintos en contenido y alcance. Tanto el trabajador por el art. 5 ET, como el empresario por el art. 20.2 ET, están sometidos al principio de buena fe. Ambos tienen obligaciones recíprocas que no deben realizarse de manera ilícita o abusiva de manera que puedan perjudicar o poner en riesgo los intereses de la otra parte, sino que ambos deben ajustarse a las normas de lealtad, honestidad y confianza mutua¹⁴ así lo dice la STS 19 julio 2010¹⁵.

“El deber de buena fe contractual exige al trabajador, entre otras cosas (STS de 19 de julio de 2010¹⁶), las siguientes:

- a) Denunciar los entorpecimientos que observase en su trabajo (falta de materiales, averías en las máquinas o instrumentos de trabajo, etc.)
- b) No ocasionar daños en el patrimonio de la empresa (locales, instalaciones, materias primas, maquinaria etc.).
- c) Abstenerse de recibir propinas, ventajas o regalos constitutivos de soborno en su trabajo para hacerle incumplir sus obligaciones contractuales.
- d) No violar los secretos de la empresa.

¹² Id.: Todolí Signes, A., p. 24.

¹³ Id.: Todolí Signes, A., p.24.

¹⁴ Sala Franco, T., "El deber de buena fe contractual y sus manifestaciones" en Sala Franco, T. (coord.), *Derecho de las Relaciones Laborales*, Tirant lo Blanch, 2023, p. 1.

¹⁵ Sentencia del Tribunal Supremo, rec. núm. 196/2009, de 19 de julio (versión electrónica – base de datos vLex). Fecha de la última consulta: 28 de marzo de 2025.

¹⁶ Sentencia del Tribunal Supremo, rec. núm. 196/2009, de 19 de julio (versión electrónica – base de datos vLex). Fecha de la última consulta: 28 de marzo de 2025.

e) No competir con el empresario.

f) Cumplir con el pacto de permanencia en la empresa”¹⁷.

La transgresión de la buena fe se produce cuando alguien pretende desconocer intencionadamente lo que en realidad sabe cuándo lleva a cabo una acción ambigua con el propósito de aprovecharse de su posible interpretación incierta o cuando genera una apariencia jurídica para luego contradecirla perjudicando así a quien confió en su validez¹⁸.

La buena fe actúa como un estándar para evaluar cómo se comportan los trabajadores a la hora de cumplir sus obligaciones reflejándose en pautas como la lealtad, integridad, rectitud y confianza¹⁹.

Por ello, en el momento en que se produzca un incumplimiento de la obligación de buena fe, podrán tener lugar las siguientes responsabilidades:

“a) Una responsabilidad laboral disciplinaria: despido o sanción disciplinario menor (arts. 54.2, d) y 68 del E.T.).

b) Una responsabilidad contractual por los daños causados (arts. 1.101 y ss. del Código Civil).

c) Una responsabilidad penal, en su caso: delitos de descubrimiento o de revelación de secretos de empresa (arts. 278 y 279 del Código Penal)”²⁰.

“El daño o perjuicio patrimonial causado a la empresa es uno de los factores a considerar en la ponderación de la gravedad de la transgresión de la buena fe contractual, pero no es el único elemento a tener en cuenta para establecer el alcance disciplinario del incumplimiento del trabajador, pues pueden jugar otros criterios, como la situación objetiva de riesgo creada, la concurrencia de abuso de confianza en el desempeño del trabajo o el efecto pernicioso para la organización productiva”²¹.

¹⁷ Sala Franco, T., "El deber de buena fe contractual y sus manifestaciones", *op.cit.* p.1.

¹⁸ García Quiñones, J. C., "El deber del trabajador de no concurrir desleal" en García Quiñones, J. C., *El cliente en las relaciones de trabajo*, Tirant lo Blanch, 2025, p.4.

¹⁹ Id.: García Quiñones, J. C., p.4.

²⁰ Sala Franco, T., "El deber de buena fe contractual y sus manifestaciones" ..., *op. cit.*, p.1

²¹ Román Lemos, J., "La transgresión de la buena fe contractual en los pronunciamientos recientes de los Tribunales Superiores de Justicia: casuística y algunos aspectos doctrinales destacados", *op.cit.*, p.265.

2.3 Gravedad y culpabilidad en el incumplimiento de contratos laborales. Criterio gradualista en las sanciones laborales.

Las normas legales sobre la gravedad y culpabilidad en el incumplimiento de un contrato laboral por parte del trabajador han originado una doctrina jurisprudencial consolidada que establece, por un lado, que ambos requisitos son acumulativos y la culpabilidad no ha de ejercerse de manera intencionada ya que la mayoría de las veces basta con la simple falta de diligencia en el cumplimiento de las obligaciones. “De esta manera, en cualquier caso, el art 54 del ET no constituye un número clausus, y el apartado 1 de tal artículo permite la incardinación de un incumplimiento, aun cuando se impute a título de grave negligencia o descuido”²².

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 y a su naturaleza.

Como apunta la STS 20 de abril 2005²³, 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”

Según la STS 20 de febrero de 1991²⁴, 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.

²² Albiol Montesinos, I., "Despido disciplinario" en Albiol Montesinos, I. (dir.), *Extinción del contrato de trabajo*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2011, p. 5.

²³ Sentencia del Tribunal Supremo, núm. 2419/2005, de 20 de abril (versión electrónica - base de datos Cendoj. Ref. ECLI:ES:TS: 2005:2419). Fecha de la última consulta: 18 de febrero de 2025.

²⁴ Sentencia del Tribunal Supremo, núm. 142/1991, de 20 de febrero (versión electrónica - base de datos vLex. Ref. ECLI:ES:TS: 1991:16512). Fecha de la última consulta: 28 de febrero de 2025.

De esta manera, 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 concreto²⁵.

La teoría gradualista exige que la sanción impuesta guarde una proporción adecuada con la falta cometida, considerando tanto la gravedad de la infracción como las circunstancias personales y profesionales del trabajador²⁶.

Ninguna de las conductas previstas en el artículo 54.2 del ET conlleva automáticamente el despido. Cada caso debe evaluarse en su contexto específico, considerando el momento en que ocurrió y las consecuencias que generó²⁷.

La STSJ de Galicia, de 17 de enero de 2003²⁸, establece que deben "valorarse las circunstancias subjetivas y objetivas concurrentes anteriores y coetáneas con especial atención al factor humano, lo que exige la aplicación analógica de las circunstancias impeditivas y modificativas de la responsabilidad propias del derecho disciplinario en general, que está inspirado en un principio de culpabilidad excluyente de cualquier dosis de responsabilidad objetiva, a fin de obtener una perfecta correlación entre infracción, infractor y sanción, a través de una tarea individualizadora en el caso enjuiciado, en el que se tengan en cuenta la conducta observada, antigüedad, puesto desempeñado, naturaleza de la infracción, entre otros, así como el recíproco comportamiento de los intervinientes, con el fin de obtener una proporcionalidad entre la falta eventualmente cometida y la sanción impuesta"²⁹.

2.4 Regulación legal vs regulación convencional

Es muy importante entender si las conductas que describe el art. 54.2 del ET constituyen una lista tasada de supuestos o si son simplemente ejemplos. Para ello acudimos a la legislación laboral y a la regulación convencional.

²⁵ Beltrán de Heredia Ruiz, I., "Extinción del contrato y despido disciplinario", Blog de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. (disponible en: <https://ignasibeltran.com/extincion-contrato-despido-disciplinario/>; última consulta: 28/02/2025).

²⁶ Poquet Catalá, R., "Sanción disciplinaria" en Poquet Catalá, R., La actual configuración del poder disciplinario empresarial, Tirant lo Blanch, Valencia, 2011, p. 12.

²⁷ Id.: Poquet Catalá, R., p.12.

²⁸ Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Galicia, de 17 de enero, rec. núm. 5267/2002 (versión electrónica – base de datos vLex). Fecha de la última consulta: 28 de marzo de 2025.

²⁹ Poquet Catalá, R., "Sanción disciplinaria", *op.cit.*, p.32.

En la legislación laboral encontramos artículos que enumeran conductas del trabajador que pueden servir como justificación de su despido. El artículo 29 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL) habla de obligaciones que tienen los trabajadores en materia de prevención de riesgos laborales y considera según el art 58 ET que *“Los trabajadores podrán ser sancionados por la dirección de la empresa en virtud de incumplimientos laborales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establezcan en las disposiciones legales o en el convenio colectivo que sea aplicable”*³⁰.

Cabe destacar que cuando este artículo hace referencia a la graduación de faltas y sanciones, está haciendo referencia al ejercicio del principio de proporcionalidad que exige un equilibrio entre el daño causado y la sanción impuesta ya que, de no ser así, se desvirtuaría la función correctiva y disuasoria que caracteriza al poder disciplinario. Si bien este principio se origina en el ámbito penal, se ha extendido a todo el ámbito sancionador incluyendo el laboral. Esta perspectiva gradualista, como veíamos antes, está avalada por la jurisprudencia e implica que no cualquier incumplimiento puede justificar la sanción más severa prevista en el ordenamiento laboral³¹.

En el artículo 54.2, como hemos visto, se contienen una serie de conductas que constituyen motivo de despido y aunque a priori parezca que es una lista cerrada, el TS ha explicado que se contienen una serie de descripciones que abarcan un gran número de comportamientos. Por este motivo, la transgresión de la buena fe contractual incluye muchas situaciones distintas y cualquier incumplimiento que sea grave y culpable por parte del trabajador podría encajar en los supuestos mencionados en el art 54.2³².

Por otro lado, el TS ha declarado que las faltas en los convenios son una especificación más precisa de lo que establece el art. 54. De esta manera, los convenios colectivos pueden especificar cuáles son esas conductas, pero no pueden contradecir lo establecido en el ET. Los matices que se enumeran para describir las faltas sancionables deben considerarse solo con el propósito de una tipificación más exacta. No se pueden tomar como una falta separada ni como una agravación en el juicio de la conducta del trabajador. El despido es solo viable si la conducta imputada se incluye en el número 2 del artículo

³⁰ Albiol Montesinos, “Despido disciplinario”, *op.cit.*, p. 3.

³¹ Poquet Catalá, “Sanción disciplinaria”, *op.cit.*, p.11.

³² *Ibid.*: Albiol Montesinos, I., p 13.

54 del ET y si concurren la gravedad y culpabilidad exigidas por el número 1³³ (STS 23 de septiembre de 1986)³⁴.

2.5 Derechos fundamentales y límites constitucionales al control empresarial

Como veníamos diciendo, la incorporación de las nuevas tecnologías ha sido objeto de mucha controversia y en consecuencia ha aumentado la atención a los derechos fundamentales de los trabajadores en la empresa.

Sin embargo, los empresarios también gozan de derechos fundamentales por lo que, en caso de conflicto entre los derechos fundamentales de uno y de otro, deberá resolverse el litigio mediante una ponderación de los intereses para que haya el debido respeto entre ambos y no se menoscabe ninguno de manera absoluta³⁵.

El empresario puede ejercer control sobre los derechos fundamentales de los trabajadores en dos niveles;

Por una parte, existen los límites constitucionales inherentes a dichos derechos, y, por otra, los límites adicionales que emanan de la relación contractual³⁶.

En un primer nivel, el TC, debe determinar si el ejercicio de un derecho fundamental por parte del trabajador se enmarca en los límites expresos del texto constitucional, contraponiéndolo a los derechos fundamentales del empresario basados en el derecho a la propiedad privada del art 33 CE, el derecho a la libertad de empresa del art 38 CE y el principio de autonomía de la voluntad³⁷.

El derecho de control del empresario se equilibra con el derecho del trabajador mediante una ponderación entre ambos, sin que ninguno tenga carácter absoluto.

El objetivo de las empresas es evitar que sus trabajadores hagan un mal uso de las herramientas de trabajo para lo que ejercen un control sobre éstos. Sin embargo, ésta

³³ Albiol Montesinos, I., ““Despido disciplinario”, *op.cit.*, p 12.

³⁴ Sentencia del Tribunal Supremo, rec. núm. 1543/1986, de 23 de septiembre (versión electrónica – base de datos vLex). Fecha de la última consulta: 28 de marzo de 2025.

³⁵ Roig Batalla, A., "El uso de internet en la empresa: aspectos constitucionales" en Roig Batalla, A. (coord.), *El uso laboral y sindical del correo electrónico e internet en la empresa. Aspectos constitucionales, penales y laborales*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2007, p.3.

³⁶ Id.: Roig Batalla, A., p.3.

³⁷ Id.: Roig Batalla, A., p.3.

capacidad puede llegar a vulnerar la intimidad de los trabajadores, generando un debate sobre los límites del derecho a la intimidad en el entorno laboral³⁸.

Cuando la ponderación es insuficiente, se recurre a límites que derivan de la relación contractual. Tradicionalmente se recurría al criterio de la buena fe, pero su interpretación ha ido evolucionando para adecuarse a los valores constitucionales, impidiendo que el trabajador renuncie a sus derechos o que el empresario ejerza una libertad en sus funciones ilimitada³⁹.

El contrato de trabajo condiciona la aplicación de los derechos fundamentales por lo que lo que puede ser legítimo en un contexto puede no serlo en otro. Cabe destacar que cualquier medida que restrinja un derecho fundamental debe justificarse usando un test de proporcionalidad para analizar la idoneidad, necesidad y proporcionalidad en sentido estricto⁴⁰.

Además, en la actualidad, el incremento del control del empresario obliga a los tribunales a determinar caso por caso el equilibrio entre el interés de la empresa y los derechos de los trabajadores.

El ET en su artículo 20.3 permite al empresario ejercer control sobre el trabajador para verificar el cumplimiento de sus obligaciones. Sin embargo, en su artículo 18 se recoge la figura de inviolabilidad del trabajador⁴¹.

Por ello el conflicto entre ambos se debe resolver ponderando los límites constitucionales y contractuales a través de los principios de buena fe y proporcionalidad.

Debemos distinguir entre ponderación y proporcionalidad. Éste último se usa para analizar la legitimidad de una medida que limita un derecho fundamental. Para comprobarlo se realizan tres tipos de pruebas que son; juicio de idoneidad para saber si la medida es adecuada, juicio de necesidad para saber si existe otra opción menos restrictiva y juicio de proporcionalidad en sentido estricto que es el más importante dado que determina si la medida es justa o no⁴².

³⁸ Garrido, A. y Larrauri, U., "Medios de control ejercidos por el empresario y vulneración de derechos fundamentales del trabajador: ¿dónde está el límite?", *The Economist Jurist*, 2009.

³⁹ Roig Batalla, A. "El uso de internet en la empresa: aspectos constitucionales", *op.cit.*, p.8.

⁴⁰ *Ibid.*: Roig Batalla, A., p.9.

⁴¹ Garrido, A. y Larrauri, U. "Medios de control ejercidos por el empresario y vulneración de derechos fundamentales del trabajador: ¿dónde está el límite?", *The Economist Jurist*, 2009.

⁴² Roig Batalla, A. "El uso de internet en la empresa: aspectos constitucionales", *op.cit.*, p.12.

Sin embargo, cabe destacar que falta regulación específica en este ámbito, por lo que hay muchas decisiones que se dejan en manos de los jueces que serán los que deban establecer los límites al poder de control del empresario sobre sus empleados.

Aunque el TC reconoce que los derechos fundamentales de los trabajadores tienen validez en el ámbito laboral, no hay una jurisprudencia clara. Sin embargo, a partir de los años 90 se observa una tendencia hacia la aplicación del principio de proporcionalidad para determinar los límites de los derechos fundamentales en el ámbito laboral.

El control empresarial debe ser siempre proporcional y sobre todo justificado por su necesidad, es decir, no debe haber una alternativa menos invasiva que logre el mismo objetivo⁴³.

A pesar de ello hay conflictos que se siguen resolviendo con criterios puramente contractuales a través del principio de buena fe⁴⁴.

Para ejemplificar cómo ha resuelto la jurisprudencia los casos de conflicto entre derechos fundamentales del empresario y trabajador, podemos mencionar las siguientes sentencias:

La STSJ de Asturias, Sala de lo Social, Oviedo, de 18 de octubre de 2022⁴⁵ es un ejemplo de aplicación del principio de proporcionalidad y ponderación de derechos fundamentales en el ámbito laboral. Un trabajador fue despedido de forma disciplinaria después de haber publicado un vídeo en Tik Tok, en el que aparecía vestido de uniforme de la empresa y en el que realizaba expresiones que fueron consideradas por la empresa como perjudiciales para su imagen. En este caso, se enfrentan dos derechos fundamentales, por un lado, el derecho a la libertad de expresión del trabajador amparado por el art. 20 CE y por otro el derecho del empresario a proteger su reputación y la buena imagen de la empresa. El despido fue declarado improcedente en primera instancia porque no se demostró un daño real a la empresa. Sin embargo, el TSJ de Asturias en segunda instancia, revocó la decisión y argumentó que el ejercicio a la libertad de expresión tiene límites, especialmente al cruzar la línea del respeto y buena fe contractual. El Tribunal determinó que el trabajador al aparecer vestido con el uniforme de la compañía y en horario de trabajo, estaba vinculando el contenido del vídeo con el empresario lo que podría afectar a la imagen de

⁴³ Id.: Roig Batalla, A. p 35.

⁴⁴ Id.: Roig Batalla, A. p 14.

⁴⁵ Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Asturias, núm. 2044/2022, de 18 de octubre (versión electrónica - base de datos Iberley, ECLI: ES: TSJAS:2022:2854). Fecha de la última consulta: 19 de marzo de 2025.

la empresa. Al aplicar el principio de proporcionalidad, el TSJ concluyó que el despido era una medida adecuada ya que estaba justificado dado que el daño causado a la empresa era superior al derecho del trabajador de expresarse libremente en ese caso.

Otro caso relevante en el que se aborda esta colisión de derechos del trabajador y poder del empresario es la STS de 30 de noviembre de 2007⁴⁶. Un trabajador fue despedido de manera disciplinaria por usar de manera indebida el ordenador de la empresa para acceder a páginas web que nada tienen que ver con el ejercicio de sus funciones. El Juzgado de lo Social declaró que el despido fuese procedente ya que consideró que se había producido un incumplimiento grave de sus obligaciones, pero el TSJ de Madrid revocó esta decisión y declaró la improcedencia al entender que no se había acreditado que el empleado hubiera dedicado un tiempo significativo de su jornada de trabajo a navegar con fines personales. La empresa no estableció una prohibición expresa del uso de Internet con fines privados, lo que hizo que el tribunal considerara que el control que había ejercido el empresario no era proporcional ni que se ajustaba a derecho. Por ello es muy importante la aplicación del principio de proporcionalidad y la previsión normativa en el ámbito laboral ya que, si bien el empresario puede ejercer control, debe hacerlo con el debido respeto a las garantías de los trabajadores.

Estas sentencias ejemplifican lo importante que es analizar caso a caso individualmente, ponderando intereses en juego y asegurando que la sanción impuesta es proporcional a la falta cometida.

En este momento, después de haber establecido una serie de premisas básicas, nos vamos a enfocar en el núcleo central del trabajo que es el análisis de las causas del despido disciplinario en relación con las redes sociales en el ámbito laboral y sus implicaciones.

⁴⁶ Auto del Tribunal Supremo núm. ATS 15922/2007, de 30 de octubre (versión electrónica- base de datos Tirant Online. Ref. TOL4.969.267). Fecha de última consulta: 19 de marzo de 2025.

CAPÍTULO III. CUESTIONES JURÍDICAS ABORDADAS. EL MAL USO DE LAS REDES SOCIALES Y EL DESPIDO DISCIPLINARIO DESDE EL PUNTO DE VISTA DE LAS CAUSAS.

Este apartado se basa principalmente en el análisis doctrinal propuesto por la Unión Sindical Obrera (USO) en su artículo “Ver webs o redes sociales en el trabajo, “¿puede ser motivo de sanción o despido?”, en el que se estudian los supuestos más comunes y habituales en los que el uso de las redes sociales por parte de los trabajadores puede dar lugar al despido disciplinario⁴⁷.

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 pueden disminuir de manera significativa y ello puede conllevar sanciones disciplinarias incluyendo el despido⁴⁸.

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

Por último, desde el punto de vista del procedimiento, es necesario mencionar que, si el empleado actúa con mala fe contractual y el empresario obtiene información, mediante medios lícitos en redes sociales sobre dicha conducta, podría ser motivo de despido⁴⁹.

A lo largo de los siguientes apartados se analizarán las causas que pueden justificar un despido disciplinario con mayor detalle con el objetivo de poder entender completamente sus implicaciones tanto legales como prácticas, así como las respuestas que ofrece la jurisprudencia en relación con cada una de ellas.

3.1 Redes sociales durante la jornada laboral como causa de despido disciplinario

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

⁴⁷ Unión Sindical Obrera (USO), "Ver webs o redes sociales en el trabajo, ¿puede ser motivo de sanción o despido?", *USO*, 2023. (disponible en <https://www.uso.es/ver-webs-o-redes-sociales-en-el-trabajo-puede-ser-motivo-de-sancion-o-despido/> última consulta: 1 de marzo de 2025).

⁴⁸ Id.: Unión Sindical Obrera (USO), "Ver webs o redes sociales en el trabajo, ¿puede ser motivo de sanción o 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 ET 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. Códigos de uso de medios corporativos y su impacto en la validez del control empresarial

Las políticas de uso son directrices sobre la manera de usar los 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 tareas⁵⁰.

Estas políticas cubren diversos aspectos tanto de los dispositivos entregados por la organización, como de los personales que se emplean con fines laborales⁵¹.

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

⁵⁰ Id.: Unión Sindical Obrera (USO), "Ver webs o redes sociales en el trabajo, ¿puede ser motivo de sanción o despido?".

⁵¹ PwC España, "Política de uso de dispositivos profesionales y obligaciones del empleado", PwC, 2024. (disponible en <https://www.pwc.es/es/newlaw-pulse/regulacion-digital/politica-uso-dispositivos-profesionales-obligaciones-empleado.html>; última consulta; 1/03/2025).

previamente el empresario les haya advertido de ello, así como de las consecuencias de su incumplimiento⁵².

El artículo 87.3 de la LOPD exige que los empleadores establezcan criterios de uso de los dispositivos digitales y además se debe contar con la participación de los representantes de los trabajadores. La STS 225/2024, de 6 de febrero⁵³, ha reafirmado esta obligación declarando nula la comunicación unilateral de una empresa que imponía nuevas normas de control sobre el uso de equipos informáticos sin negociación previa.

El Tribunal Supremo aclara que cualquier modificación o especificación de los criterios del uso debe contar con la representación sindical y no puede el empresario imponer cambios de forma unilateral. También distingue entre un simple recordatorio de normas existentes y una alteración sustancial, determinando que la ampliación de medidas de control como auditorías, capturas de pantalla y monitorización de correos, requieren consulta previa para garantizar la privacidad y proporcionalidad.

Con esta sentencia, se refuerza el carácter imperativo del artículo 87.3 LOPD ya que se asegura que el derecho a la intimidad no puede ser restringido sin garantías y diálogo social.

Hay compañías que priorizan un entorno tradicional y restringen el acceso a las redes sociales. De ser así, 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 interna⁵⁴.

Por ello, los manuales 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.

⁵² Unión Sindical Obrera (USO), "Ver webs o redes sociales en el trabajo, ¿puede ser motivo de sanción o despido?", *op.cit.*

⁵³ Sentencia del Tribunal Supremo, núm. 225/2024, de 6 de febrero (versión electrónica - base de datos vLex. Ref. [1016777341]). Fecha de la última consulta: 3 de marzo de 2025.

⁵⁴Plannam, "Redes sociales en el trabajo: ¿riesgo o beneficio?", Plannam, 2023 (disponible en <https://plannam.com/redes-sociales-en-el-trabajo-riesgo-o-beneficio>; última consulta: 20/01/2025).

Está permitido el uso de los medios corporativos para fines personales siempre que su uso no perjudique a la empresa, no le genere costes adicionales ni perturbe su actividad normal⁵⁵.

Algunos convenios colectivos establecen restricciones sobre el uso de internet y de los medios corporativos en el ámbito laboral para fines personales⁵⁶.

Un ejemplo de ello es el Convenio Colectivo de Telefónica 2000-2002, que en su cláusula 12 establece que los empleados pueden utilizar el correo electrónico e Internet de manera libre pero exclusivamente para el desempeño de su trabajo, prohibiendo su uso para fines particulares. Aunque esta restricción es constitucional, resulta poco recomendable ya que, según la jurisprudencia social, la única consecuencia prevista ante su incumplimiento es el despido por transgresión de la buena fe contractual. Por ello una regulación más detallada sobre los usos inadecuados de Internet en la empresa permitía una aplicación más proporcionada y flexible⁵⁷.

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

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 ello⁵⁸.

Más adelante veremos que, en ausencia de códigos de uso, existe una cierta expectativa de confidencialidad en los trabajadores, lo que impide a la empresa intervenir en los asuntos del trabajador al no existir una cláusula específica que lo permita. De ahí la importancia de que las empresas dispongan de políticas claras sobre el uso de los medios corporativos.

⁵⁵ Manrique de Torres, "Despido por uso indebido de las herramientas de la empresa", *Manrique de Torres*, 2024. (disponible en: <https://manriquedetorres.com/blog/despido-uso-indebido-herramientas-empresa/>; última consulta: 1/03/2025).

⁵⁶ Roig Batalla, "El uso de internet en la empresa: aspectos constitucionales", *op.cit.*, p.35.

⁵⁷ Id.: Roig Batalla, A. p 35.

⁵⁸ Unión Sindical Obrera (USO). "Ver webs o redes sociales en el trabajo, ¿puede ser motivo de sanción o despido?", *op. cit.*

3.1.2. Utilización indebida de medios tecnológicos en la jornada laboral

Según las estadísticas, ocho de cada diez empleados en España realizan un uso inadecuado de los medios corporativos puestos a su disposición durante su jornada laboral⁵⁹.

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.

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 conlleve dicha conducta para la empresa⁶⁰.

En la STS 7 de abril de 2016⁶¹ un despido disciplinario fue declarado improcedente ya que, aunque estaba basado en el uso indebido de un ordenador durante la jornada laboral, la empresa no había establecido de manera clara y previa una prohibición expresa de la prohibición del uso de internet para fines personales. Por ello, el fallo resalta la necesidad de que las empresas delimiten con precisión sus políticas de uso para que la sanción sea válida y proporcionada.

Por otro lado, la STS de Andalucía, de Sevilla del 8 de mayo de 2024⁶², confirmó el despido de una trabajadora que publicó vídeos en redes sociales durante su jornada laboral vistiendo el uniforme de la empresa y exponiendo de manera indirecta a los residentes del centro donde trabajaba. En este caso ese acto fue considerado por el Tribunal como una

⁵⁹ Casado Rodríguez, M., "El control empresarial sobre los equipos informáticos puestos a disposición de los trabajadores", *Economist & Jurist*, 2011. (disponible en: https://www.economistjurist.es/wp-content/uploads/sites/2/2014/02/doc_id_570.pdf; última consulta: 1/03/2025).

⁶⁰ Manrique de Torres, "Despido por uso indebido de las herramientas de la empresa", Manrique de Torres, 2024. (disponible en: <https://manriquedetorres.com/blog/despido-uso-indebido-herramientas-empresa/>; última consulta: 1/03/2025).

⁶¹ Auto del Tribunal Supremo, núm. ATS 5957/2016, de 7 de abril (versión electrónica - base de datos Tirant Online. Ref. TOL5.764.486). Fecha de la última consulta: 19 de marzo de 2025.

⁶² Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, núm. 4596/2024, de 8 de mayo (versión electrónica - base de datos Tirant Online. Ref. TOL10.121.747). Fecha de la última consulta: 19 de marzo de 2025.

vulneración de la buena fe contractual y que el daño a la imagen de la empresa justificaba el despido.

Con estos ejemplos confirmamos que los criterios que utilizan los jueces no son absolutos y que rige la ponderación de intereses en cada caso concreto. Mientras que la falta de regulación interna puede llevar a la improcedencia del despido, que el hecho concreto afecte a la imagen de la empresa y transgreda la buena fe, se puede justificar el despido de manera procedente si es lo suficientemente grave.

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 personales⁶³ etc.

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 empresa⁶⁴.

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 sociales⁶⁵.

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 laboral⁶⁶.

⁶³ Unión Sindical Obrera (USO). "Ver webs o redes sociales en el trabajo, ¿puede ser motivo de sanción o despido?", *op.cit.*

⁶⁴ Manrique de Torres, "Despido por uso indebido de las herramientas de la empresa", Manrique de Torres, 2024. (disponible en: <https://manriquedetorres.com/blog/despido-uso-indebido-herramientas-empresa/>; última consulta: 1/03/2025).

⁶⁵ Rojas, R., "La responsabilidad del empleado ante el uso indebido de las redes sociales", *Economist & Jurist*, 2017 (disponible en: <https://www.economistjurist.es/articulos-juridicos-destacados/la-responsabilidad-del-empleado-ante-el-uso-indebido-de-las-redes-sociales/>; última consulta: 2/03/2025).

⁶⁶ Id.: Rojas, R., "La responsabilidad del empleado ante el uso indebido de las redes sociales".

En este sentido, la disminución del rendimiento del trabajador se enmarca en el apartado e) del art 54.2 como causa de despido disciplinario. Ello se debe a que el contrato de trabajo implica la obligación del empleado de rendir a un nivel adecuado durante su jornada. Sin embargo, esta causa de despido genera controversia ya que no es siempre sencillo medir el rendimiento. Los tribunales exigen una comparación homogénea para determinar el rendimiento pactado, el previo del trabajador o el de compañeros en puestos similares⁶⁷.

Además, la reducción del rendimiento debe ser grave, constante y voluntaria y no debe tener causas externas que la justifiquen. Si la disminución es resultado de la ineptitud del trabajador, debería aplicarse un despido por causas objetivas. También se ha debatido sobre la diferencia entre rendimiento y productividad ya que solo la productividad física puede justificar un despido bajo este supuesto⁶⁸.

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 autorizados⁶⁹.

3.1.3 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 precedentemente dado que el uso indebido, abusivo, ilícito o excesivo de los medios corporativos para asuntos personales, y de forma

⁶⁷ Todolí Signes, A. "El despido disciplinario"., *op.cit.*, pp. 30-37.

⁶⁸ Id.: Todolí Signes, A. pp 30-37.

⁶⁹ PwC España, "Política de uso de dispositivos profesionales y obligaciones del empleado", PwC, 2024. (disponible en <https://www.pwc.es/es/newlaw-pulse/regulacion-digital/politica-uso-dispositivos-profesionales-obligaciones-empleado.html>; última consulta; 1/03/2025).

reiterada, supone un incumplimiento grave y culpable de las actividades laborales, basado en la relación laboral de confianza⁷⁰.

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 trabajador⁷¹.

Un ejemplo de respeto a los principios de transparencia, necesidad y finalidad es la Sentencia del Juzgado de lo Social número 2 de Alicante, del 15 de septiembre de 2023⁷² en la que se implantó un sistema de reconocimiento facial para entrar en la empresa y no se justificó adecuadamente su necesidad ni se informó previamente a los trabajadores. El Tribunal concluyó que podía haber alternativas menos intrusivas y que se vulneraba el derecho a la intimidad del trabajador por lo que se reafirma que el control empresarial solo se puede ejercer cuando sea realmente imprescindible.

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”*.

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.

⁷⁰ Unión Sindical Obrera (USO). "Ver webs o redes sociales en el trabajo, ¿puede ser motivo de sanción o despido?", *op.cit.*

⁷¹ Casado Rodríguez, M., "El control empresarial sobre los equipos informáticos puestos a disposición de los trabajadores", *op.cit.*

⁷² Sentencia del Juzgado de lo Social núm. 2 de Alicante, núm. 190/2023, de 15 de septiembre (ECLI: ES:JSO:2023:2644) (versión electrónica - Diario LA LEY, núm. 10389, Sección Sentencias y Resoluciones, 16 de noviembre de 2023). Fecha de la última consulta: 15 de marzo de 2025.

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 esperado⁷³.

El desarrollo de la tecnología ha permitido que las empresas puedan usar dispositivos como móviles, ordenadores, cámaras de videovigilancia y sistemas de geolocalización para monitorizar a sus empleados de forma constante. Este tipo de herramientas hacen que el empresario sepa en todo momento dónde se encuentran sus trabajadores, el tiempo que dedican al trabajo y la manera en la que ejercen las funciones que le son atribuidas⁷⁴.

Este seguimiento constante, puede generar riesgos ya que puede ocurrir que haya un exceso de vigilancia que puede invadir la privacidad del trabajador. Es por ello por lo que la supervisión intensiva puede transformarse en un mecanismo de control absoluto, y puede afectar al derecho a la intimidad de los trabajadores. Por este motivo, la norma española establece límites para evitar un control excesivo que pueda vulnerar esos derechos⁷⁵.

Ahora bien, la facultad de vigilancia del empresario reconocida en el 20 ET no es ilimitada, sino que existen límites y el control debe ejercerse con respeto a los derechos fundamentales del trabajador. El empresario debe aplicar los medios de control menos intrusivos posibles en la vida del trabajador.

Se debe respetar siempre el principio de proporcionalidad, que ya veíamos en el análisis de la normativa aplicable y el derecho a la 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 trabajadores⁷⁶.

Los derechos fundamentales del trabajador sólo se pueden verse vulnerados si existiera un control excesivo por parte del empresario por lo que deben existir límites claros y

⁷³ PwC España, "Política de uso de dispositivos profesionales y obligaciones del empleado", PwC, 2024. (disponible en <https://www.pwc.es/es/newlaw-pulse/regulacion-digital/politica-uso-dispositivos-profesionales-obligaciones-empleado.html>; última consulta; 1/03/2025).

⁷⁴ Fernández Orrico, F. J., "La geolocalización como medio de control empresarial a distancia de la actividad laboral de los trabajadores" en Fernández Orrico, F. J. (coord.), *Criterios sobre uso de dispositivos tecnológicos en el ámbito laboral*, Tirant lo Blanch, 2021, p.1.

⁷⁵ Id.: Fernández Orrico, F. J., p.1.

⁷⁶ PwC España, "Política de uso de dispositivos profesionales y obligaciones del empleado", PwC, 2024. (disponible en <https://www.pwc.es/es/newlaw-pulse/regulacion-digital/politica-uso-dispositivos-profesionales-obligaciones-empleado.html>; última consulta; 1/03/2025).

transparencia. El derecho a la intimidad de un trabajador se puede ver violado en el momento en que el empresario ejerza una monitorización permanente como el seguimiento de sus actividades y movimientos. Es muy importante que el trabajador sea conocedor de quién está usando sus datos, en qué medida y de qué forma. A pesar de que los derechos de los trabajadores no son absolutos, en el ámbito del trabajo deben estar protegidos según la CE. El TC ha indicado que las empresas pueden realizar un seguimiento siempre que cumplan con la normativa de protección de datos de la LOPD y RGPD⁷⁷.

Para poder determinar dónde está el límite del control empresarial debemos considerar que cada medida debe evaluarse según las circunstancias específicas de cada caso, como si el trabajador sabe o no que hay instalados dispositivos de geolocalización, si los dispositivos son simplemente por razones de seguridad o si son para el cumplimiento de funciones laborales. También se debe mencionar si el control se circunscribe al horario laboral o se extiende al no laboral⁷⁸.

Se debe valorar que el tratamiento de datos sea proporcional y no excesivo.

Lo importante es encontrar el equilibrio entre el control empresarial y los derechos fundamentales asegurando que haya proporcionalidad sin una excesiva invasión de la intimidad del empleado, respetando en todo momento la normativa aplicable⁷⁹.

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 posible⁸⁰”*

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

⁷⁷ Fernández Orrico, F. J., "La geolocalización como medio de control empresarial a distancia de la actividad laboral de los trabajadores", *op.cit.*, p.3.

⁷⁸ Id.: Fernández Orrico, F. J., p.3.

⁷⁹ Id.: Fernández Orrico, F. J., p.3.

⁸⁰ Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores., *op.cit.*

vigilancia o no o cuando no hay código de uso directamente⁸¹. 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 corporativos⁸². Así lo ejemplifican estas dos sentencias:

En la STS de 26 de septiembre de 2007⁸³, el TS declaró ilícito el acceso que hizo una empresa al ordenador de un trabajador sin avisarle previamente y sin el consentimiento del empleado, por el ello el Tribunal dijo que la prueba no era válida y que el trabajador había sido despedido injustamente. La sentencia estableció que, aunque los dispositivos sean propiedad de la empresa si no existen normas claras sobre su uso y control, el trabajador puede tener una expectativa razonable de confidencialidad.

El Tribunal subrayó que cualquier medida de vigilancia debe ser proporcional y estar previamente informada a los empleados. Las medidas de vigilancia deben estar previamente informadas a los trabajadores. En ausencia de esta comunicación, el control empresarial puede vulnerar el derecho a la intimidad, reforzando la necesidad de establecer normas claras para evitar intervenciones arbitrarias en la esfera privada del trabajador.

En la STS de 6 de octubre de 2011⁸⁴, el TS abordó la legalidad del control empresarial sobre el uso del ordenador corporativo. En este caso, a diferencia del anterior, la empresa había prohibido expresamente el uso de dispositivos para fines personales e instaló un software de monitorización sin advertencia previa a los trabajadores.

El Tribunal concluyó que, al existir una prohibición clara, el trabajador no podrá alegar una expectativa razonable de confidencialidad sobre el uso del ordenador. La sentencia

⁸¹ Valero Moldes, F., "La actividad en las redes sociales como causa de despido", *El Derecho*, 2013, (disponible en: <https://elderecho.com/la-actividad-en-las-redes-sociales-como-causa-de-despido> ; última consulta: 2/03/2025).

⁸² Rojas, R., "La responsabilidad del empleado ante el uso indebido de las redes sociales", *Economist & Jurist*, 2017 (disponible en: <https://www.economistjurist.es/articulos-juridicos-destacados/la-responsabilidad-del-empleado-ante-el-uso-indebido-de-las-redes-sociales/> ; última consulta: 2/03/2025).

⁸³ Sentencia del Tribunal Supremo, núm. 966/2006, de 26 de septiembre (versión electrónica - base de datos vLex). Fecha de la última consulta: 20 de marzo de 2025.

⁸⁴ Sentencia del Tribunal Supremo, rec. núm. 4053/2010, de 6 de octubre (versión electrónica - base de datos vLex). Fecha de la última consulta: 21 de marzo de 2025.

estableció que cuando el empresario prohíbe el uso personal de los medios digitales y advierte de un posible control, el trabajador no puede invocar su derecho a la intimidad para oponerse a su supervisión.

Sin embargo, en el voto particular, algunos magistrados consideraron que aunque la prohibición era válida, la falta de información sobre la monitorización vulneraba la privación del trabajador. Según esta opinión, el empresario debería de haber informado de la prohibición y de los medios de control que aplicaría.

Esta sentencia matiza la doctrina establecida en la STS de 26 de septiembre de 2007⁸⁵, en la que se declaró ilícito el control empresarial cuando no existía una prohibición clara y el trabajador tenía una expectativa razonable de confidencialidad.

En cambio, en este caso, la prohibición expresa eliminaba dicha expectativa consolidando el criterio de que el derecho a la intimidad cede ante una restricción empresarial clara y debidamente comunicada.

La STS 119/2018, 8 de febrero de 2018⁸⁶ 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 laboral⁸⁷. La sentencia establece que el control empresarial de los medios informáticos puestos a disposición del trabajador es legítimo siempre que exista una prohibición expresa de uso personal de dichos medios, que el trabajador haya sido informado de ello y que la empresa se reserve expresamente el derecho a supervisar su uso. También establece que el acceso empresarial al correo electrónico de la empresa del trabajador no vulnera su derecho a la intimidad si se hace de forma proporcional, con un propósito legítimo y mediante un método que minimice la intromisión. El Tribunal validó la prueba obtenida a través del correo corporativo del empleado al considerar que había una norma clara que regulaba su uso exclusivo para fines profesionales que el trabajador había aceptado esa política y que la monitorización fue selectiva, basada en un hallazgo previo que justificaba la investigación.

⁸⁵ Sentencia del Tribunal Supremo, núm. 966/2006, de 26 de septiembre (versión electrónica - base de datos vLex). Fecha de la última consulta: 20 de marzo de 2025.

⁸⁶ Sentencia del Tribunal Supremo, núm. 119/2018, de 8 de febrero (versión electrónica - base de datos vLex). Fecha de la última consulta: 19 de marzo de 2025.

⁸⁷ PwC España, "Política de uso de dispositivos profesionales y obligaciones del empleado", PwC, 2024. (disponible en <https://www.pwc.es/es/newlaw-pulse/regulacion-digital/politica-uso-dispositivos-profesionales-obligaciones-empleado.html>; última consulta; 1/03/2025).

Está permitido que el empresario vigile a los trabajadores en virtud del artículo 20.3 ET como 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 empleadas⁸⁸.

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 que tiene el empresario del art 20.3 ET entra en confluencia con el derecho a la intimidad del art 18 CE. Esto se debe a que 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:

3.1.4 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.

Además, se contempla también en los artículos 4.2.e) del que establece que “2. En la relación de trabajo, los trabajadores tienen derecho al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad...”

Y también se establece en el 8 del CEDH: “*Derecho al respeto a la vida privada y familiar. 1. Toda persona tiene derecho al respeto de su vida privada y familiar, de su domicilio y de su correspondencia*”⁸⁹.

⁸⁸ Rojas, R., "La responsabilidad del empleado ante el uso indebido de las redes sociales", *Economist & Jurist*, 2017 (disponible en: <https://www.economistjurist.es/articulos-juridicos-destacados/la-responsabilidad-del-empleado-ante-el-uso-indebido-de-las-redes-sociales/>; última consulta: 2/03/2025).

⁸⁹ Convenio Europeo de Derechos Humanos, adoptado en Roma el 4 de noviembre de 1950, en vigor desde el 3 de septiembre de 1953.

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 uno⁹⁰.

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 87⁹¹.

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.

⁹⁰ PwC España, "Política de uso de dispositivos profesionales y obligaciones del empleado", PwC, 2024. (disponible en <https://www.pwc.es/es/newlaw-pulse/regulacion-digital/politica-uso-dispositivos-profesionales-obligaciones-empleado.html>; última consulta; 1/03/2025).

⁹¹ Id.: PwC España, "Política de uso de dispositivos profesionales y obligaciones del empleado".

Los trabajadores deberán ser informados de los criterios de utilización a los que se refiere este apartado”⁹².

“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 podría vetarse de forma absoluta cuando aquéllos pudieran aconsejarlo”⁹³.

Es muy importante interpretar conjuntamente el artículo 18 de la CE “*1. Se garantiza el derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen*” 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 trabajadores⁹⁴.

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

Destaca entre los pronunciamientos de nuestros Tribunales, entre otras, la STS 6 de octubre de 2011⁹⁵, en relación con el respeto a la dignidad. El Tribunal Supremo aclara 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 confidencialidad y por lo tanto, no podrán reclamarla⁹⁶.

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

⁹² Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales (BOE 6 de diciembre de 2018).

⁹³ Villalba Sánchez, A., "El despido del trabajador derivado del uso de las redes sociales", *USLabor*, n. 3, 2022, p. 41.

⁹⁴ Valero Moldes, F., "La actividad en las redes sociales como causa de despido", *El Derecho*, 2013, (disponible en: <https://elderecho.com/la-actividad-en-las-redes-sociales-como-causa-de-despido> ; última consulta: 2/03/2025).

⁹⁵ Sentencia del Tribunal Supremo, rec. núm. 4053/2010, de 6 de octubre (versión electrónica - base de datos vLex). Fecha de la última consulta: 28 de marzo de 2025.

⁹⁶ Id.: Valero Moldes, F., "La actividad en las redes sociales como causa de despido".

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 intimidad⁹⁷.

Un buen ejemplo de lo necesario que es ponderar los derechos enfrentados como pueden ser el control empresarial y la intimidad del trabajador lo encontramos en la STS del 8 de marzo de 2011⁹⁸, que analizó la validez de un despido disciplinario basado en pruebas que fueron obtenidas a base de auditorías internas sin que la empresa hubiera establecido normas claras de uso de los medios corporativos y sin haber informado a los trabajadores de ese posible control. El Tribunal concluyó que la intromisión de la empresa vulneró en este caso la intimidad del trabajador ya que no había sido advertido previamente sobre las limitaciones del uso del ordenador. Por ello, la prueba se consideró ilícita y el despido fue declarado improcedente resolviéndose el conflicto conforme al principio de proporcionalidad.

De forma similar, en la STSJ de Asturias del 25 de octubre de 2013⁹⁹, se analizó la sanción disciplinaria que se impuso a un empleado debido a la utilización indebida de medios informáticos. No hubo una advertencia clara sobre la permisibilidad del uso de estos medios por lo que el Tribunal concluyó que el hecho de que la sanción no se hubiera podido prever y la escasa gravedad de la conducta hacían desproporcionada la medida, declarando la improcedencia del despido y aplicando el principio de ponderación.

Estas resoluciones refuerzan y hacen visible la idea de que las empresas necesitan cada vez más establecer políticas de uso que sean transparentes de cara a los empleados para garantizar que el posible control empresarial que ejerzan respete siempre los derechos fundamentales de los trabajadores y se ejerza conforme a los principios de proporcionalidad y necesidad.

3.1.1. Justificación del despido

El uso indebido de los medios corporativos y de las redes sociales durante la jornada laboral puede justificar un despido disciplinario cuando interfiere en el desempeño del trabajador. Éste podrá ser despido amparándose el empresario en el art 54.2 e). Y, por otro

⁹⁷ Id.: Valero Moldes, F., "La actividad en las redes sociales como causa de despido".

⁹⁸ Sentencia del Tribunal Supremo, núm. 1826/2010, de 8 de marzo (versión electrónica - base de datos Tirant Online. Ref. TOL2.074.769). Fecha de la última consulta: 20 de marzo de 2025.

⁹⁹ Sentencia del Tribunal Supremo, rec. núm. 1575/2013, de 25 de octubre (versión electrónica - base de datos Tirant Online. Ref. TOL3.783.040). Fecha de la última consulta: 20 de marzo de 2025.

lado, si conlleva cualquier riesgo para la empresa, 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 trabajador¹⁰⁰.

El mal uso de los medios corporativos puede ser causa de despido, por lo que si la empresa logra demostrar que ha habido un uso indebido durante la jornada de trabajo por parte del trabajador, y realiza las comprobaciones de forma lícita como hemos visto en el punto anterior y, amparándose en el artículo 20.3 del ET, podrá alegar 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, y ello conllevar el despido disciplinario¹⁰¹.

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: cumplir con las obligaciones concretas de su puesto de trabajo, de conformidad con las reglas de la buena fe y diligencia¹⁰²”

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 permite¹⁰³.

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 empresa¹⁰⁴.

¹⁰⁰ Palma Carpio, L., "Despido disciplinario", *Conceptos Jurídicos*, (disponible en: <https://www.conceptosjuridicos.com/despido-disciplinario/>; última consulta: 2/03/2025).

¹⁰¹ Id.: Palma Carpio, L., "Despido disciplinario".

¹⁰² Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores., *op.cit.*

¹⁰³ G2 Abogados, "Uso personal de los medios informáticos de la empresa", *G2 Abogados*, (disponible en: <https://g2abogados.com/uso-personal-medios-informaticos-empresa/>; última consulta: 3/03/2025).

¹⁰⁴ Palma Carpio, L., "Despido disciplinario", *Conceptos Jurídicos*, (disponible en: <https://www.conceptosjuridicos.com/despido-disciplinario/>; última consulta: 2/03/2025).

Para dar respuesta a los criterios para calificar un despido como procedente, improcedente o nulo, nos basamos en los criterios que dan los jueces:

Encontramos ejemplos de despidos disciplinarios procedentes por el uso abusivo de las redes sociales durante el tiempo de trabajo en la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de La Rioja, de 23 de mayo de 2011¹⁰⁵ que establece que, el acceso continuado a redes sociales y páginas de ocio durante la jornada laboral en contra de las normas internas de la empresa puede justificar un despido disciplinario.

En este caso, la trabajadora accedió de forma reiterada a Facebook, Tuenti y otras páginas de entretenimiento con conexiones prolongadas que afectaban a la productividad y ralentizaban la red de la empresa. La empresa contaba con una normativa interna que prohibía expresamente el abuso en el uso personal de internet y del correo electrónico, normativa que la trabajadora había aceptado y firmado.

La sentencia confirma la licitud de la prueba obtenida por la empresa a través de un informe de navegación de los ordenadores de la oficina dado que había quejas previas sobre la lentitud de la red, se había advertido a la trabajadora en varias ocasiones y el control del empresario se hizo conforme al art 20.3 respetando el deber de información previa y sin vulnerar el derecho a la intimidad.

El Tribunal concluyó que la actuación de la trabajadora constituyó una transgresión de la buena fe contractual y un abuso de confianza incumpliendo las reglas básicas de diligencia y rendimiento, lo que justificó el despido como procedente.

Por otro lado, la sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Asturias, de 11 de noviembre de 2011¹⁰⁶ sigue la misma línea, reafirmando que un despido es procedente cuando se acredita un uso excesivo y continuado de las redes sociales durante el horario laboral, afectando negativamente al rendimiento del trabajador. En esta resolución, el tribunal dio validez a los registros de navegación aportados por la empresa como prueba del uso indebido de los medios informáticos destacando que la empresa había informado previamente a sus empleados sobre la normativa interna y las sanciones aplicables en caso de incumplimiento.

¹⁰⁵ Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de La Rioja, núm. 175/2011, de 23 de mayo (versión electrónica - base de datos vLex). Fecha de la última consulta: 22 de marzo de 2025.

¹⁰⁶ Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Asturias, Sala de lo Social, núm. 2834/2011, de 11 de noviembre de 2011 (versión electrónica - base de datos vLex). Fecha de la última consulta: 20 de marzo de 2025.

En cambio, la STSJ de Madrid de 2011 declara improcedente el despido de un trabajador por acceder a páginas web con fines personales durante su jornada laboral, al entender que esa situación no era lo suficientemente grave para justificar la extinción del contrato y que la empresa no había establecido advertencias previas sobre posibles restricciones en este ámbito¹⁰⁷.

También la STSJ de Castilla y León del 29 de marzo de 2022¹⁰⁸ declara improcedente el despido de un trabajador tras publicar en una red social una foto mientras conducía el camión de la empresa. La empresa justificó el despido alegando que había habido transgresión de la buena fe contractual y abuso de confianza, pero el Tribunal consideró que la sanción era desproporcionada en relación con la conducta. Este es un ejemplo de aplicación de la teoría gradualista que veíamos en el apartado de análisis de normativa aplicable dado que el Tribunal valoró la falta de gravedad del acto y la inexistencia de una normativa interna que estuviera clara y que prohibiera ese comportamiento concluyendo por tanto que el despido debía calificarse como improcedente al no quedar acreditada la proporcionalidad de la sanción con la falta cometida.

Por otro lado, la STSJ de Albacete del 9 de enero de 2023¹⁰⁹ el Tribunal declaró la nulidad del despido de un trabajador que se encontraba en una situación de incapacidad temporal cuando fue sancionado con el despido disciplinario por supuesta transgresión de la buena fe contractual. La empresa lo que alegó fue que el trabajador se había dedicado a publicar imágenes que eran incompatibles con su proceso de recuperación. Sin embargo, la empresa estableció que el despido debía ser declarado nulo dado que la empresa no acreditó debidamente la existencia de un incumplimiento grave y culpable. El tribunal concluyó que el despido se basó en una apreciación subjetiva de las actividades sin pruebas concluyentes de que estuviera simulando su incapacidad, lo que vulneraba sus derechos fundamentales y justificaba la nulidad.

¹⁰⁷ Valero Moldes, F., "La actividad en las redes sociales como causa de despido", *El Derecho*, 2013, (disponible en: <https://elderecho.com/la-actividad-en-las-redes-sociales-como-causa-de-despido> ; última consulta: 2/03/2025).

¹⁰⁸ Auto del Tribunal Supremo, núm. ATS 5187/2022, de 29 de marzo (versión electrónica - base de datos Tirant Online. Ref. TOL8.905.612). Fecha de la última consulta: 19 de marzo de 2025.

¹⁰⁹ Sentencia del Juzgado de lo Social núm. 3 de Albacete, núm. 1/2023, de 9 de enero (versión electrónica - base de datos Tirant Online. Ref. TOL9.548.281). Fecha de la última consulta: 19 de marzo de 2025.

3.2 Críticas a la empresa en redes sociales como causa de despido disciplinario

Hoy en día nos encontramos en la era de la distracción perpetua debido a la auténtica revolución digital que ha habido gracias a la gran transformación en las formas de relación entre las personas¹¹⁰.

Las redes sociales son muy ventajosas en algunos aspectos, pero también conllevan una serie de riesgos, que se traducen en el daño que los contenidos y las comunicaciones en internet suponen para el ejercicio y disfrute de los derechos y libertades humanas¹¹¹.

En la actualidad son objeto de sanción algunas expresiones insultantes proferidas desde casa, durante el periodo vacacional, los tiempos de descanso o, en fin, desde cualquier parte del mundo¹¹².

3.2.1 ¿Manifestaciones contra la empresa pueden ser causa de despido?

En nuestra sociedad, es cada vez más frecuente que algunos empleados utilicen las redes sociales para hacer críticas despectivas contra su empresa o su entorno laboral, lo que está generando conflictos legales que en su mayoría se traducen en despidos disciplinarios o sanciones¹¹³.

La repercusión de comentarios denigrantes en redes sociales sobre la reputación de una empresa es controvertida y puede considerarse una transgresión de la buena fe contractual, lo que podría justificar el despido del trabajador si es grave y culpable. Esta conducta debe tener una vinculación contractual para justificar la acción disciplinaria¹¹⁴.

Existen varios problemas legales que merecen atención, el primero que debemos considerar es el hecho de que muchas críticas o acciones en redes sociales generalmente se llevan a cabo fuera del lugar de trabajo y fuera del horario laboral. Por lo tanto, en principio, estas conductas suelen originarse en el ámbito privado de los empleados¹¹⁵.

¹¹⁰ Fernández Fernández, R., "La libertad de expresión en las redes sociales...", *Revista Crítica de Relaciones de Trabajo, Laborum*, n. 1, 2021, p. 159.

¹¹¹ Id.: Fernández Fernández, R., p.159.

¹¹² Ibid.: Fernández Fernández, R., p.163.

¹¹³ Gómez Rivera, P., "Las críticas despectivas de los trabajadores en redes sociales hacia sus empresas: problemática judicial", *Belzuz Abogados*, 2023, (disponible en <https://www.belzuz.net/es/publicaciones/en-espanol/item/11778-las-criticas-despectivas-de-los-trabajadores-en-redes-sociales-hacia-sus-empresas-problematica-judicial.html>; última consulta; 3/03/2025).

¹¹⁴ Villalba Sánchez, A., "El despido del trabajador derivado del uso de las redes sociales", *op.cit.*, p. 50.

¹¹⁵ Gómez Rivera, P., "Las críticas despectivas de los trabajadores en redes sociales hacia sus empresas: problemática judicial", *Belzuz Abogados*, 2023, (disponible en <https://www.belzuz.net/es/publicaciones/en-espanol/item/11778-las-criticas-despectivas-de-los-trabajadores-en-redes-sociales-hacia-sus-empresas-problematica-judicial.html>; última consulta; 3/03/2025).

Para abordar esta cuestión inicial, nuestro TS, en sentencias como la STS de 31 de mayo de 2022, sostiene que las conductas de los trabajadores realizadas fuera del lugar y horario de trabajo pueden ser sancionadas si violan la buena fe contractual y causan un perjuicio a la empresa. Además, estas acciones deben tener algún tipo de relevancia y vínculo con la actividad laboral¹¹⁶.

En esta STS 31 de mayo de 2022¹¹⁷ se estableció que las ofensas o conductas inadecuadas realizadas fuera del entorno laboral pueden ser sancionadas con el despido disciplinario si afectan a la convivencia y la organización del trabajo dentro de la empresa. En esta sentencia el TS revoca la decisión del TSJ de Madrid que había declarado improcedente el despido de un trabajador que, durante la comida de Navidad de la empresa, profirió insultos y amenazas contra varios compañeros además de agredir a uno de ellos.

El Tribunal establece que el hecho de que estas acciones ocurran fuera del centro y horario de trabajo no impide su vinculación con la relación laboral siempre que generen un impacto negativo en la dinámica empresarial y en la convivencia entre los empleados.

En este caso, el comportamiento del trabajador había alterado de manera grave el ambiente de trabajo provocando incluso que otros empleados expresaran su intención de renunciar si la empresa no tomaba medidas. Además, la reiteración de conductas conflictivas y sanciones previas refuerza la proporcionalidad de la sanción de despido.

Por lo tanto, la sentencia concluye que la pérdida de confianza derivada de estos incidentes justifica el despido disciplinario ya que la convivencia pacífica y el respeto mutuo entre los empleados son esenciales para el adecuado desarrollo de la actividad laboral. De esta manera, el TS refuerza el criterio de que las acciones de los trabajadores fuera del horario laboral pueden ser motivo de despido cuando afectan negativamente a la empresa y a sus empleados.

¹¹⁶ Id.: Gómez Rivera, P., "Las críticas despectivas de los trabajadores en redes sociales hacia sus empresas: problemática judicial".

¹¹⁷ Sentencia del Tribunal Supremo, núm. 494/2022, de 31 de mayo (versión electrónica - base de datos vLex). Fecha de la última consulta: 22 de marzo de 2025.

Una vez establecida la posibilidad de que un trabajador pueda ser sancionado o despedido incluso fuera de su lugar y horario de trabajo vamos a analizar el segundo aspecto que influye en la posibilidad de despido disciplinario y es la libertad de expresión¹¹⁸.

3.2.2 Conflicto entre la libertad de expresión del trabajador y el derecho al honor del empresario

Existe un conflicto entre el derecho fundamental a la libertad de expresión de los trabajadores, consagrado en el artículo 20 de la CE “1. Se reconocen y protegen los derechos: a) A expresar y difundir libremente los pensamientos, ideas y opiniones mediante la palabra, el escrito o cualquier otro medio de reproducción” y el derecho al honor y a la dignidad de las empresas, que es otro derecho fundamental consagrado en el artículo 18 de la CE “1. Se garantiza el derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen”¹¹⁹.

En el ámbito del derecho laboral, tanto durante como fuera de la jornada laboral, los trabajadores tienen derecho a la libertad de expresión. Sin embargo, este derecho debe ser ejercido de manera honesta y conforme a la buena fe, ya que los derechos fundamentales no protegen el insulto¹²⁰, según la doctrina del TC Sala Segunda, recogida en la Sentencia 203/2015, de 5 de octubre¹²¹.

La libertad de expresión permite criticar la conducta de otros, incluso de manera desagradable, siempre que se ejerza con buena fe. En una sociedad democrática, se deben tolerar las manifestaciones que, aunque afecten al honor ajeno, sean necesarias para expresar ideas u opiniones de interés público, siempre que no sean insultos o calumnias¹²².

En relación con el conflicto entre derechos fundamentales de libertad de expresión y derecho al honor, el TC ha emitido varias sentencias incluyendo la STC de 14 de abril de 2008¹²³. En esta sentencia, se afirma claramente que la celebración de un contrato de

¹¹⁸Gómez Rivera, P., "Las críticas despectivas de los trabajadores en redes sociales hacia sus empresas: problemática judicial", *Belzuz Abogados*, 2023, (disponible en <https://www.belzuz.net/es/publicaciones/en-espanol/item/11778-las-criticas-despectivas-de-los-trabajadores-en-redes-sociales-hacia-sus-empresas-problematica-judicial.html>; última consulta; 3/03/2025).

¹¹⁹ Id.: Gómez Rivera, P., "Las críticas despectivas de los trabajadores en redes sociales hacia sus empresas: problemática judicial".

¹²⁰ Gutiérrez Arrudi, I., "Redes sociales y despido disciplinario"., *op.cit.*

¹²¹ Sentencia del Tribunal Constitucional núm. 203/2015, de 5 de octubre (versión electrónica – BOE núm. 272, de 12 de noviembre de 2015). Fecha de la última consulta: 28 de marzo de 2025.

¹²² Villalba Sánchez, A., "El despido del trabajador derivado del uso de las redes sociales", *op.cit.*, p. 51.

¹²³ Sentencia del Tribunal Constitucional núm. 56/2008, de 14 de abril (versión electrónica – base de datos vLex). Fecha de la última consulta: 28 de marzo de 2025.

trabajo no priva al trabajador de los derechos que la CE le reconoce como ciudadano, entre ellos el derecho a expresar libremente sus ideas, opiniones y pensamientos. Así el TC protege las manifestaciones críticas de los trabajadores respecto al funcionamiento de la empresa¹²⁴.

La empresa no puede usar protocolos para blindar su imagen que limiten los derechos fundamentales de los trabajadores. No puede exigir una “conducta intachable” solo por estar relacionada con la empresa, hasta el punto de sancionar un simple texto irónico sobre la compañía¹²⁵.

Limitar el derecho a la libertad de expresión del trabajador basado en criterios de obligaciones y contratos arriesga restringir excesivamente este derecho fundamental sin razones de necesidad estricta¹²⁶.

Según lo establecido por nuestro TS, en sentencias como la del 20 de mayo de 2005, la protección de la libertad de expresión del trabajador, en general, no puede justificar el uso de expresiones o apelativos insultantes, injuriosos o vejatorios que exceden del derecho de crítica y atentan contra la honorabilidad de la empresa¹²⁷.

3.2.3 Límites al derecho a la libertad de expresión

El derecho fundamental a la libertad de expresión tiene límites y debe respetar los derechos fundamentales de los demás. Debe ejercerse de acuerdo con la buena fe y ajustarse a las restricciones mutuas que impone la relación laboral. Esto se aplica tanto a los empleados como a la empresa. El uso de este derecho debe ser necesario y adecuado en el contexto específico del conflicto. Aunque se permiten actos de crítica en general, no se protegen los contenidos que busquen desprestigiar a la empresa. Asimismo, no se

¹²⁴Gómez Rivera, P., "Las críticas despectivas de los trabajadores en redes sociales hacia sus empresas: problemática judicial", *Belzuz Abogados*, 2023, (disponible en <https://www.belzuz.net/es/publicaciones/en-espanol/item/11778-las-criticas-despectivas-de-los-trabajadores-en-redes-sociales-hacia-sus-empresas-problematica-judicial.html>); última consulta; 3/03/2025).

¹²⁵ Villalba Sánchez, A., "El despido del trabajador derivado del uso de las redes sociales", op.cit., p. 53.

¹²⁶ Id.: Villalba Sánchez, A., "El despido del trabajador derivado del uso de las redes sociales", p. 53.

¹²⁷ Gómez Rivera, P., "Las críticas despectivas de los trabajadores en redes sociales hacia sus empresas: problemática judicial", *Belzuz Abogados*, 2023, (disponible en <https://www.belzuz.net/es/publicaciones/en-espanol/item/11778-las-criticas-despectivas-de-los-trabajadores-en-redes-sociales-hacia-sus-empresas-problematica-judicial.html>); última consulta; 3/03/2025).

justifican los actos desproporcionados de la empresa que puedan restringir los derechos de los empleados bajo el pretexto de las facultades organizativas del empleador o de la libertad de expresión¹²⁸.

En conclusión, los tribunales sostienen que el ámbito laboral no es una esfera asilada y diferenciada de la sociedad en la que puedan permitirse descalificaciones y expresiones vejatorias que no se aceptarían en otros contextos de la vida social¹²⁹.

Existe una fina línea entre la narración de los hechos y el juicio de valor. Distinguir entre la expresión de pensamientos, ideas y opiniones y la simple narración de hechos, no siempre es fácil ya que los mensajes a menudo contienen valoraciones personales. La información transmitida debe ser verificable de manera veraz, lo cual puede ser complicado al comprobarla¹³⁰.

En relación con este tipo de conflicto, se encuentran numerosas sentencias que han declarado la procedencia del despido por críticas despectivas hacia las empresas cuando se han superado los límites legales previamente mencionados. Por ejemplo, en la STSJ de Asturias, de 15 de octubre,¹³¹ se declara la procedencia del despido de un trabajador que reiteradamente realizó comentarios despectivos hacia sus compañeros y los socios de la empresa generando un ambiente hostil y conflictivo dentro de la empresa. Ésta alegó que las expresiones que usó el trabajador atentaban contra la buena fe contractual y el respeto debido a los compañeros y superiores. Por ello, las manifestaciones no estaban protegidas por el derecho a la libertad de expresión ya que se excedían los límites del derecho justificando la procedencia del despido.

No obstante, también existen otras sentencias en las que, tras una ponderación de los intereses y derechos en juego en el caso concreto, se ha determinado que dichas expresiones se ajustaban al derecho a la libertad de expresión, especialmente en el

¹²⁸ Id.: Gómez Rivera, P., "Las críticas despectivas de los trabajadores en redes sociales hacia sus empresas: problemática judicial".

¹²⁹ Id.: Gómez Rivera, P., "Las críticas despectivas de los trabajadores en redes sociales hacia sus empresas: problemática judicial".

¹³⁰ Unión Sindical Obrera (USO), "Ver webs o redes sociales en el trabajo, ¿puede ser motivo de sanción o despido?", *op.cit.*

¹³¹ Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Asturias, núm. 1620/2024, de 15 de octubre (versión electrónica - base de datos Tirant Online. Ref. TOL10.269.377). Fecha de la última consulta: 14 de marzo de 2025.

contexto laboral, y, sobre todo, en conflictos judiciales relacionados con la actividad sindical¹³². Por ejemplo, la Sentencia del Juzgado de lo Social número 26 de Barcelona, declaró nulo el despido de un jugador de baloncesto profesional del FC Barcelona. El deportista se había lesionado y había hecho críticas sobre la gestión de esa lesión en su cuenta de Instagram, pero en ningún momento profirió insultos ni ninguna otra manifestación que pudiera ser considerada como manifestación contra la empresa. Por ello se ordenó la nulidad del despido y la readmisión del trabajador.

Podemos afirmar que el derecho fundamental a la libertad de expresión en las redes sociales, aunque no abarca un supuesto derecho a insultar, sí permite un amplio margen de acción, incluyendo la crítica a la conducta de otras personas. Esta crítica puede resultar dolorosa, dura y causar molestias o incomodidad a su destinatario. No obstante, se excluyen aquellas expresiones que son esencialmente y absolutamente denigrantes, es decir, aquellas que, dadas las circunstancias específicas de cada caso, sean gravemente ofensivas e insultantes, independientemente de su veracidad¹³³.

3.2.4 Acceso del empresario a las redes sociales. Derecho a la intimidad del trabajador.

Nuevamente en este apartado analizaremos el derecho a la intimidad del trabajador en relación a la manera en la que ha accedido el empresario a la información publicada en Internet dado que puede ser pública o privada y, en función de ello, podrá variar la calificación del despido.

Cuando las redes sociales son abiertas, su uso público hace que los datos y opiniones queden expuestos a todos.

En las redes sociales de acceso público y sin restricciones, los comentarios ofensivos del trabajador hacia el empresario o compañeros de trabajo pueden ser comprobados directamente por el empresario y su acceso es lícito. Si se confirma la conducta ofensiva, ésta no será considerada una prueba ilícita ni una violación del derecho a la intimidad ya que no existe un ámbito privado ni reservado del trabajador frente al conocimiento de sus

¹³² Gómez Rivera, P., "Las críticas despectivas de los trabajadores en redes sociales hacia sus empresas: problemática judicial", *Belzuz Abogados*, 2023, (disponible en <https://www.belzuz.net/es/publicaciones/en-espanol/item/11778-las-criticas-despectivas-de-los-trabajadores-en-redes-sociales-hacia-sus-empresas-problematica-judicial.html>; última consulta; 3/03/2025).

¹³³ Id.: Gómez Rivera, P., "Las críticas despectivas de los trabajadores en redes sociales hacia sus empresas: problemática judicial".

opiniones y comentarios. No hay secreto de las comunicaciones entre quienes las realizan y sus destinatarios en una red social abierta¹³⁴.

Cuando las redes sociales son privadas, sí hay derecho a la intimidad del trabajador.

Por otro lado, cuando las redes sociales se configuran privadas, el acceso se restringe a personas autorizadas. Dentro del entorno de la privacidad y confianza mutua, se hacen comentarios dentro de ese grupo privado independientemente de si son ofensivos¹³⁵.

La empresa puede llegar a tener conocimiento de estos comentarios por la mala fe o indiscreción de alguno de los integrantes que, en base a ellos, acuerda el despido disciplinario¹³⁶.

“El Tribunal Superior de Justicia de Aragón entendió que, cuando una persona publica un comentario en una red social, es consciente de que, con la publicación de ese comentario, está renunciando a cualquier expectativa razonable de intimidad o confidencialidad”¹³⁷.

“Una vez que la publicación en redes excede la esfera privada, dicha información puede ser enviada por un tercero a la empresa para su uso disciplinario, siempre que dicha información tenga relación con el trabajo y/o incumplimiento de las normas y deberes profesionales”¹³⁸.

3.2.5 Justificación del despido

Las empresas pueden utilizar los comentarios publicados en las redes sociales para justificar un despido¹³⁹.

La justificación dependerá de la repercusión del mensaje publicado, que será diferente si se difundió en un perfil público o privado. En perfiles privados, se considerará el número

¹³⁴ Gutiérrez Arrudi, I., "Redes sociales y despido disciplinario", *Fuero y Derecho*, 2019 (disponible en <https://fueroyderecho.es/redes-sociales-despido-disciplinario/>; última consulta: 20/01/2025).

¹³⁵ Id.: Gutiérrez Arrudi, I., "Redes sociales y despido disciplinario".

¹³⁶ Id.: Gutiérrez Arrudi, I., "Redes sociales y despido disciplinario".

¹³⁷ Gómez, A., "Mal uso de redes sociales por parte de los empleados, ¿qué puede hacer la empresa para protegerse?", Ceca Magán, (disponible en; <https://www.cecamagan.com/blog/mal-uso-redes-sociales-parte-los-empleados-puede-hacer-empresa-protegerse>; última consulta 4/03/2025).

¹³⁸ Id.: Gómez, A., "Mal uso de redes sociales por parte de los empleados, ¿qué puede hacer la empresa para protegerse?".

¹³⁹ Valero Moldes, F., "La actividad en las redes sociales como causa de despido", *El Derecho*, 2013, (disponible en; <https://elderecho.com/la-actividad-en-las-redes-sociales-como-causa-de-despido>; última consulta: 2/03/2025).

de contactos que tengan acceso al contenido ya que los mensajes pueden ser compartidos¹⁴⁰.

La jurisprudencia ha reiterado que los comentarios en redes sociales pueden constituir causa de despido disciplinario cuando afectan de forma directa a la imagen, reputación o buen funcionamiento de la empresa.

Así lo ejemplifican sentencias como la STSJ de Asturias, de 15 de octubre de 2024¹⁴¹, mencionada anteriormente en la que se avala la procedencia de un despido disciplinario de un trabajador por realizar comentarios despectivos de manera reiterada hacia sus compañeros y la empresa. El Tribunal considera que dichas manifestaciones que lo que hicieron fue generar un ambiente de trabajo conflictivo, vulneraron el deber de buena fe excediendo los límites de la libertad de expresión y justificando por ello la extinción del contrato.

El empresario deberá justificar la medida conforme a los principios de necesidad, idoneidad y proporcionalidad evaluando el contexto en el que se han producido las manifestaciones, forma de difusión e impacto.

Así, los Tribunales ponderan el derecho del trabajador a expresarse de manera libre con el derecho del empresario de proteger su imagen y lo que hacen es valorar si las expresiones vertidas suponen una transgresión de la buena fe contractual del art.54.2. Es solo cuando la crítica no traspasa esos límites, cuando se entiende amparada por la libertad de expresión.

CAPÍTULO IV CONCLUSIONES

A lo largo de este trabajo se ha analizado el impacto jurídico que conlleva el uso de las redes sociales en el ámbito del trabajo, especialmente en lo que respecta a su posible consideración como causa de despido disciplinario. Esta cuestión, sumamente actual y relevante para nuestra sociedad que cada vez es más digital, ha sido abordada desde una perspectiva jurídica y jurisprudencial para dar respuesta a las preguntas planteadas al inicio de este trabajo.

¹⁴⁰ Villalba Sánchez, A., "El despido del trabajador derivado del uso de las redes sociales", *op.cit.*, p. 51.

¹⁴¹ Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Asturias, núm. 1620/2024, de 15 de octubre (versión electrónica - base de datos Tirant Online. Ref. TOL10.269.377). Fecha de la última consulta: 14 de marzo de 2025.

Se ha constatado que las redes sociales, al formar parte de la vida personal pero también profesional de los trabajadores, generan nuevas dinámicas que pueden incidir directamente en la relación laboral. El análisis de los casos ha puesto de manifiesto que ciertos comportamientos en las redes sociales como un uso abusivo durante la jornada laboral o las críticas hacia la empresa, empresario o compañeros, pueden suponer una vulneración del deber de buena fe contractual y por ello justificar un despido disciplinario conforme al artículo 54 ET.

Los tribunales no aplican una solución única tal y como hemos comprobado, sino que ponderan caso caso concreto y de manera individualizada. A partir de ello se ha visto que el uso de las redes sociales en relación con el trabajo puede estar amparado por la libertad de expresión, pero solo en la medida en que no se sobrepasen ciertos límites como el respeto debido o la lealtad hacia la empresa.

También se ha abordado el papel del control por parte de la empresa o empresario y su compatibilidad con los derechos fundamentales del trabajador, especialmente el derecho a la intimidad y secreto de las comunicaciones. A través del estudio de la jurisprudencia se ha podido concluir que, cuando existen políticas claras de uso y advertencias previas por parte del empresario, el control de los dispositivos por parte de éste puede resultar legítimo.

Se alcanza así el objetivo del presente trabajo; comprender en qué condiciones el uso de las redes sociales puede constituir causa de despido disciplinario y como se articula jurídicamente esa posibilidad dentro de los límites del ordenamiento laboral y constitucional. También se han cumplido otros objetivos más específicos como analizar el papel de poder y control del empresario y delimitar el alcance de los derechos fundamentales involucrados. En conclusión, este estudio no solo ha permitido comprender mejor las implicaciones jurídicas del uso de las redes sociales en el ámbito laboral, sino que también invita a una reflexión más amplia sobre la necesaria convivencia entre los derechos de expresión y privacidad del trabajador y la protección de la empresa en un entorno cada vez más digitalizado.

CAPÍTULO V BIBLIOGRAFÍA

5.1 Legislación

Constitución Española.

Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Real Decreto de 24 de julio de 1889 por el que se publica el Código Civil.

Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales (BOE 6 de diciembre de 2018).

Convenio Europeo de Derechos Humanos, adoptado en Roma el 4 de noviembre de 1950, en vigor desde el 3 de septiembre de 1953.

5.2 Jurisprudencia

Sentencia del Tribunal Supremo, núm. 2419/2005, de 20 de abril [versión electrónica - base de datos Cendoj. Ref. ECLI:ES:TS: 2005:2419]. Fecha de la última consulta: 18 de febrero de 2025.

Sentencia del Tribunal Supremo, núm. 142/1991, de 20 de febrero [versión electrónica - base de datos vLex. Ref. ECLI:ES:TS: 1991:16512]. Fecha de la última consulta: 28 de febrero de 2025.

Auto del Tribunal Supremo núm. ATS 15922/2007, de 30 de octubre [versión electrónica - base de datos Tirant Online. Ref. TOL4.969.267]. Fecha de última consulta: 19 de marzo de 2025.

Sentencia del Tribunal Supremo, núm. 225/2024, de 6 de febrero [versión electrónica - base de datos vLex. Ref. [1016777341]. Fecha de la última consulta: 3 de marzo de 2025.

Auto del Tribunal Supremo, núm. ATS 5957/2016, de 7 de abril [versión electrónica - base de datos Tirant Online. Ref. TOL5.764.486]. Fecha de la última consulta: 19 de marzo de 2025.

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, núm. 4596/2024, de 8 de mayo [versión electrónica - base de datos Tirant Online. Ref. TOL10.121.747]. Fecha de la última consulta: 19 de marzo de 2025.

Sentencia del Juzgado de lo Social núm. 2 de Alicante, núm. 190/2023, de 15 de septiembre (ECLI: ES: JSO:2023:2644) [versión electrónica - Diario LA LEY, núm. 10389, Sección Sentencias y Resoluciones, 16 de noviembre de 2023]. Fecha de la última consulta: [fecha].

Sentencia del Tribunal Supremo, de 26 de septiembre [versión electrónica - base de datos vLex]. Fecha de la última consulta: 20 de marzo de 2025.

Sentencia del Tribunal Supremo, de 6 de octubre [versión electrónica - base de datos vLex]. Fecha de la última consulta: 21 de marzo de 2025.

Sentencia del Tribunal Supremo, núm. 119/2018, de 8 de febrero [versión electrónica - base de datos vLex]. Fecha de la última consulta: 19 de marzo de 2025.

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de La Rioja, núm. 175/2011, de 23 de mayo [versión electrónica - base de datos vLex]. Fecha de la última consulta: 22 de marzo de 2025.

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Asturias, núm. 2834/2011, de 11 de noviembre de 2011 [versión electrónica - base de datos vLex]. Fecha de la última consulta: 20 de marzo de 2025.

Auto del Tribunal Supremo, núm. ATS 5187/2022, de 29 de marzo [versión electrónica - base de datos Tirant Online. Ref. TOL8.905.612]. Fecha de la última consulta: 19 de marzo de 2025.

Sentencia del Juzgado de lo Social núm. 3 de Albacete, núm. 1/2023, de 9 de enero [versión electrónica - base de datos Tirant Online. Ref. TOL9.548.281]. Fecha de la última consulta: 19 de marzo de 2025.

Sentencia del Tribunal Supremo, núm. 494/2022, de 31 de mayo [versión electrónica - base de datos vLex]. Fecha de la última consulta: 22 de marzo de 2025.

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Asturias, núm. 1620/2024, de 15 de octubre [versión electrónica - base de datos Tirant Online. Ref. TOL10.269.377]. Fecha de la última consulta: 14 de marzo de 2025.

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Asturias, núm. 2044/2022, de 18 de octubre [versión electrónica - base de datos Iberley, ECLI: ES: TSJAS:2022:2854]. Fecha de la última consulta: 19 de marzo de 2025.

Sentencia del Tribunal Supremo, núm. 1826/2010, de 8 de marzo [versión electrónica - base de datos Tirant Online. Ref. TOL2.074.769]. Fecha de la última consulta: 20 de marzo de 2025.

Sentencia del Tribunal Supremo, de 25 de marzo [versión electrónica - base de datos Tirant Online. Ref. TOL3.783.040]. Fecha de la última consulta: 20 de marzo de 2025.

Sentencia del Tribunal Constitucional núm. 203/2015, de 5 de octubre (versión electrónica – BOE núm. 272, de 12 de noviembre de 2015). Fecha de la última consulta: 28 de marzo de 2025.

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Murcia, rec. núm. 1276/2002, de 25 de noviembre. (Versión electrónica – base de datos vLex). Fecha de la última consulta: 28 de marzo de 2025.

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Extremadura, rec. núm. 38/2002, de 7 de marzo. (Versión electrónica – base de datos vLex). Fecha de la última consulta: 28 de marzo de 2025.

Sentencia del Tribunal Supremo, rec. núm. 196/2009, de 19 de julio (versión electrónica – base de datos vLex). Fecha de la última consulta: 28 de marzo de 2025.

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Galicia, de 17 de enero, rec. núm. 5267/2002 (versión electrónica – base de datos vLex). Fecha de la última consulta: 28 de marzo de 2025.

Sentencia del Tribunal Supremo, rec. núm. 1543/1986, de 23 de septiembre (versión electrónica – base de datos vLex). Fecha de la última consulta: 28 de marzo de 2025.

Sentencia del Tribunal Supremo, rec. núm. 4053/2010, de 6 de octubre (versión electrónica - base de datos vLex). Fecha de la última consulta: 28 de marzo de 2025.

Sentencia del Tribunal Constitucional núm. 56/2008, de 14 de abril (versión electrónica – base de datos vLex). Fecha de la última consulta: 28 de marzo de 2025.

5.3 Obras doctrinales

Todolí Signes, A., "El despido disciplinario" en Sala Franco, T., Blasco Pellicer, Á., García Ortega, J., Nores Torres, L. E., López Balaguer, M., López Terrada, E. y Todolí Signes, A. (coords.), *El despido disciplinario*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2020, pp. 1-58.

Sala Franco, T., "El deber de buena fe contractual y sus manifestaciones" en Sala Franco, T. (coord.), *Derecho de las Relaciones Laborales*, Tirant lo Blanch, 2023, pp. 1-6.

García Quiñones, J. C., "El deber del trabajador de no concurrencia desleal" en García Quiñones, J. C., *El cliente en las relaciones de trabajo*, Tirant lo Blanch, 2025, pp. 1-32.

Albiol Montesinos, I., "Despido disciplinario" en Albiol Montesinos, I. (dir.), *Extinción del contrato de trabajo*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2011, pp. 1-231.

Poquet Catalá, R., "Sanción disciplinaria" en Poquet Catalá, R., *La actual configuración del poder disciplinario empresarial*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2011, pp. 1-54.

Roig Batalla, A., "El uso de internet en la empresa: aspectos constitucionales" en Roig Batalla, A. (coord.), *El uso laboral y sindical del correo electrónico e internet en la empresa. Aspectos constitucionales, penales y laborales*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2007, pp. 1-65.

Fernández Orrico, F. J., "La geolocalización como medio de control empresarial a distancia de la actividad laboral de los trabajadores" en Fernández Orrico, F. J. (coord.), *Criterios sobre uso de dispositivos tecnológicos en el ámbito laboral*, Tirant lo Blanch, 2021, pp. 1-34.

Villalba Sánchez, A., "El despido del trabajador derivado del uso de las redes sociales", *USLabor*, n. 3, 2022, pp. 31-56.

5.4 Recursos de internet

Plannam, "Redes sociales en el trabajo: ¿riesgo o beneficio?", *Plannam*, 2023. (disponible en <https://plannam.com/redes-sociales-en-el-trabajo-riesgo-o-beneficio/> ; última consulta: 20/01/2025).

Gutiérrez Arrudi, I., "Redes sociales y despido disciplinario", *Fuero y Derecho*, 2019. (disponible en <https://fueroyderecho.es/redes-sociales-despido-disciplinario/> ; última consulta: 20/01/2025).

Ortiz de Salórzano Arusa, M. C., "Concepto, clases y generalidades del despido disciplinario", *vLex*. (disponible en <https://vlex.es/vid/concepto-clases-despido-disciplinario-501062082> ; última consulta; 23/01/2025).

Beltran de Heredia Ruiz, I., "Extinción del contrato y despido disciplinario", *Blog de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*. (disponible en: <https://ignasibeltran.com/extincion-contrato-despido-disciplinario/> ; última consulta: 28/02/2025).

Unión Sindical Obrera (USO), "Ver webs o redes sociales en el trabajo, ¿puede ser motivo de sanción o despido?", *USO*, 2023. (disponible en <https://www.uso.es/ver-webs-o-redes-sociales-en-el-trabajo-puede-ser-motivo-de-sancion-o-despido/> ; última consulta: 01/03/2025).

PwC España, "Política de uso de dispositivos profesionales y obligaciones del empleado", *PwC*, 2024. (disponible en <https://www.pwc.es/es/newlaw-pulse/regulacion-digital/politica-uso-dispositivos-profesionales-obligaciones-empleado.html> ; última consulta 1/03/2025).

Manrique de Torres, "Despido por uso indebido de las herramientas de la empresa", *Manrique de Torres*, 2024. (disponible en: <https://manriquedetorres.com/blog/despido-uso-indebido-herramientas-empresa/> ; última consulta: 1/03/2025).

Casado Rodríguez, M., "El control empresarial sobre los equipos informáticos puestos a disposición de los trabajadores", *Economist & Jurist*, 2011. (disponible en: https://www.economistjurist.es/wp-content/uploads/sites/2/2014/02/doc_id_570.pdf ; última consulta: 1/03/2025).

Rojas, R., "La responsabilidad del empleado ante el uso indebido de las redes sociales", *Economist & Jurist*, 2017 (disponible en: <https://www.economistjurist.es/articulos-juridicos-destacados/la-responsabilidad-del-empleado-ante-el-uso-indebido-de-las-redes-sociales/> ; última consulta: 2/03/2025).

Valero Moldes, F., "La actividad en las redes sociales como causa de despido", *El Derecho*, 2013, (disponible en: <https://elderecho.com/la-actividad-en-las-redes-sociales-como-causa-de-despido> ; última consulta: 2/03/2025).

Palma Carpio, L., "Despido disciplinario", *Conceptos Jurídicos*, (disponible en: <https://www.conceptosjuridicos.com/despido-disciplinario/> ; última consulta: 2/03/2025).

G2 Abogados, "Uso personal de los medios informáticos de la empresa", *G2 Abogados*, (disponible en: <https://g2abogados.com/uso-personal-medios-informaticos-empresa/> ; última consulta 3/03/2025).

Gómez Rivera, P., "Las críticas despectivas de los trabajadores en redes sociales hacia sus empresas: problemática judicial", *Belzuz Abogados*, 2023, (disponible en <https://www.belzuz.net/es/publicaciones/en-espanol/item/11778-las-criticas-despectivas-de-los-trabajadores-en-redes-sociales-hacia-sus-empresas-problematica-judicial.html> ; última consulta; 3/03/2025).

Gómez, A., "Mal uso de redes sociales por parte de los empleados, ¿qué puede hacer la empresa para protegerse?", *Ceca Magán*, (disponible en: <https://www.cecamaگان.com/blog/mal-uso-redes-sociales-parte-los-empleados-puede-hacer-empresa-protegerse> ; última consulta 4/03/2025).

5.5 Artículos de revista

Román Lemos, J., "La transgresión de la buena fe contractual en los pronunciamientos recientes de los Tribunales Superiores de Justicia: casuística y algunos aspectos doctrinales destacados", *Trabajo, Persona, Derecho, Mercado*, n. 6, 2022, pp. 249-291.

Garrido, A. y Larrauri, U., "Medios de control ejercidos por el empresario y vulneración de derechos fundamentales del trabajador: ¿dónde está el límite?", *The Economist Jurist*, 2009.

Fernández Fernández, R., "La libertad de expresión en las redes sociales...", *Revista Crítica de Relaciones de Trabajo, Laborum*, n. 1, 2021, p. 157-166.

