


LABORAL / REDES SOCIALES

La actividad en las redes sociales como causa de despido

Fabián Valero Moldes (<https://elderecho.com/valero-moldes>)Tribuna |  31-07-2013 | Madrid

Facebook, Twitter, Tuenti, Flickr, Instagram, LinkedIn, nombres de redes sociales a las que nos hemos habituado en los últimos años y que ya forman parte de nuestras vidas. A través de ellas hablamos de los que nos preocupa, de lo que pensamos, acercamos nuestra vida a la personas que nos importan, pero también, y en la mayoría de los casos de forma inconsciente, hacemos partícipes de nuestra privacidad a las empresas para las que trabajamos.

Solo era cuestión de tiempo que las redes sociales se convirtieran en un nuevo punto de conflicto entre empresa y trabajador, tanto por su uso o abuso durante el tiempo de trabajo, como por las opiniones y vivencias comentadas en estas redes sociales. A medida que las redes sociales se han ido haciendo más presentes en nuestras vidas, el número de despidos disciplinarios que tienen su origen y causa en las mismas se ha disparado. Ha llegado pues el momento de estudiar la doctrina de los juzgados y tribunales de lo Social sobre esta materia.

El análisis de esta cuestión se centra en tres grandes cuestiones. La primera serían los despidos disciplinarios que tienen su origen en que el trabajador dedica la jornada laboral, en su totalidad o parcialmente, a navegar en las redes sociales en lugar de ejecutar las tareas encomendadas. La segunda, la relativa a los despidos disciplinarios que se derivan de comentarios vertidos en las redes sociales. Por último, los despidos disciplinarios que se derivan de que la empresa obtiene en las redes sociales información del trabajador que supone una quiebra de la buena fe contractual por parte de este.

Despido por dedicar la jornada laboral a navegar en redes sociales

El uso de internet en el puesto de trabajo para cuestiones estrictamente personales, incluido el uso de las redes sociales, dependerá, en buena medida, del grado de consentimiento empresarial al respecto. A día de hoy, a la vista de las sentencias existentes sobre esta materia, resulta indiscutible que si el empresario ha comunicado expresamente a los trabajadores que el uso de la red se destina exclusivamente a asuntos laborales, su utilización privada resultaría claramente irregular.

En el caso de no existir un protocolo en la empresa sobre el uso de internet, la licitud de su utilización privada dependerá, en buena medida, de la forma en que se haga, evitando por ejemplo la navegación por lugares que pongan en riesgo la seguridad informática de la empresa, la revelación de información confidencial, utilizar la red para criticar o ridiculizar a compañeros de trabajo o desprestigiar la empresa para la que se trabaja, que el tiempo destinado a usos privados no interfiera en el desempeño del trabajo, etc.

En resumen, en caso de un uso particular de la red, éste se debe realizar respetando la buena fe contractual, por tiempo claramente limitado y siempre y cuando exista una tolerancia empresarial al respecto y no una prohibición expresa de su uso para fines privados.

Partiendo de esta base, hay que señalar que el empresario está facultado para controlar y vigilar el cumplimiento por el trabajador de sus obligaciones y deberes laborales, pues así lo reconoce expresamente el art. 20 del Estatuto de los Trabajadores. Ahora bien, ¿qué límites existen en ese control empresarial?

El art. 20 del Estatuto de los Trabajadores señala que el empresario debe respetar la dignidad del trabajador a la hora de realizar las funciones de vigilancia y control.

En relación con el respeto a la dignidad, el Tribunal Supremo en su sentencia de 6 de octubre de 2011, pero también otros Tribunales, como el Superior de Andalucía en una sentencia que curiosamente es de la misma fecha, han aclarado que no se quiebra el derecho a la dignidad del trabajador cuando expresamente se hayan dictado instrucciones, o se haya indicado por el empleador, que el ordenador no puede destinarse actividades privadas sino a labores estrictamente profesionales, en estos casos serán completamente legítimos los registros empresariales y las monitorizaciones del ordenador sin preaviso alguno al trabajador.

Cosa diferente es que en la empresa no existan reglas concretas sobre el uso de internet y el trabajador destine el ordenador a actividades privadas. En estos casos se entiende que por el trabajador existe una cierta "expectativa de confidencialidad" y por tanto los registros y controles si que tendrán que respetar necesariamente su dignidad, aplicando por ejemplo para estos casos el art. 18 del Estatuto de los Trabajadores.

Ejemplos de despidos disciplinarios procedentes por el uso abusivo de las redes sociales durante el tiempo de trabajo lo encontramos en la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de La Rioja, de 23 de mayo de 2011, la del Tribunal Superior de Justicia de Asturias, de 11 de noviembre de 2011 o la del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana de 12 de febrero de 2013.

En sentido contrario, la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, de 28 de abril de 2011, declara la improcedencia del despido del trabajador que visitaba webs con fines particulares durante la jornada laboral, al entender que su conducta no revestía de gravedad suficiente y la empresa no había realizado advertencias previas sobre posibles restricciones a este respecto.

Despidos por comentarios vertidos en las redes sociales

Otra de las consecuencias que se derivan del uso de las redes sociales para los trabajadores, y que normalmente se pasa por alto, es que los comentarios dejados en las mismas pueden ser utilizados por la empresa para la cual prestan servicios para justificar un despido. A medida que el uso de estas redes sociales se amplían, el número de sentencias de despido que tienen su origen en comentarios que se hicieron en las mismas aumenta.

Una de las primeras sentencias que analizó esta situación fue la del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León de 21 de abril de 2010, la cual declaró la procedencia del despido de un trabajador que había vertido amenazas sobre uno de los Directivos de la empresa a través de un blog. Igualmente procedente resultó el despido de una trabajadora, tal y como declaró la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía de 10 de noviembre de 2011, por colgar en la red social Facebook fotos del centro de trabajo, en una actitud incorrecta, y mostrando la ubicación y modelo de la caja fuerte.

En sentido contrario, declarando la improcedencia del despido, nos encontramos sentencias como la del Tribunal Superior de Justicia de Madrid de 30 de marzo de 2012, en la cual se considera que la publicación de una anécdota jocosa sobre un cliente, dado su carácter esporádico, no reviste la gravedad suficiente como para despedir al trabajador.

Otro ejemplo lo tendríamos en la sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Murcia de 14 de mayo de 2012, la cual declara la nulidad del despido de la representante de una sección sindical que realizó una serie de comentarios por Facebook, en un lenguaje claramente inadecuado, al considerar que los mismos se encuentran protegidos por el derecho a la libertad de expresión.

Actividad en las redes sociales empleada para justificar un despido

Sin perjuicio de todo lo anteriormente expuesto, es la utilización empresarial de la vida pública del trabajador compartida en las redes sociales lo que está generando un mayor número de despidos disciplinarios, fundamentalmente cuando el empleado se encuentra en situación de Incapacidad Temporal.

En este sentido, nos encontramos con la Sentencia del Tribunal Superior de Madrid de 23 de enero de 2012, la cual declara procedente el despido de un trabajador que se encontraba en situación de baja por depresión, por transgresión de la buena fe, tras descubrirse por unas fotos publicadas en Facebook que el empleado realizaba salidas nocturnas y consumía alcohol.

También la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Galicia de 16 de noviembre de 2012, en la cual se declara procedente el despido de un trabajador que durante una situación de IT por depresión, servía copas en un local nocturno de un familiar y realizaba viajes, todo esto detallado con imágenes en las redes sociales, y sin el conocimiento y autorización del facultativo que seguía su proceso de incapacidad temporal.

La del Tribunal Superior de Justicia de Madrid de 28 de mayo de 2012, donde se declara la procedencia del despido disciplinario de una trabajadora que en situación de incapacidad temporal, trabajaba en un negocio de diseño y creación de tocados publicitado en Facebook.

Y por último, la reciente Sentencia del Tribunal Supremo de 14 de junio del 2013, la cual también declara procedente el despido de una trabajadora que al día siguiente de iniciar un proceso de incapacidad temporal viajó a Madrid en avión y estuvo con unas amigas en un parque de atracciones, tal y como acreditaba un reportaje fotográfico que ella misma colgó en Facebook, sometida a vigilancia por detective también se comprobó que la trabajadora salió varios días de bares y a bailar hasta altas horas de la madrugada, con lo que resulta indiscutible que su estado de salud revelaba una evidente aptitud laboral para el desempeño de los cometidos propios de su profesión de camarera, dado que la baja se había iniciado por una supuesta contractura cervical.