

FICHAS CIENTÍFICO-TÉCNICAS

NUEVAS TÉCNICAS DE REGULACIÓN-GESTIÓN SOCIOLABORAL JUSTA EN LA ERA DIGITAL

3 | REDES SOCIALES Y RELACIONES DE TRABAJO: UNA NUEVA DIMENSIÓN DE LA POLÍTICA DE EMPRESA DE USOS RAZONABLES DE LA TECNOLOGÍA DIGITAL

María Rosa Vallecillo Gámez

*Profesora Titular acreditada de Derecho del Trabajo y de la
Seguridad Social. Universidad de Jaén*



Transformaciones del trabajo en la economía digital:
Condiciones económicas y sociales para una transición justa

RTI2018-099337-B-C21

1. Las redes sociales en la vida de la empresa

1.1. Las redes sociales y la visión de Orwell

Una Red Social es una estructura social formada por personas o entidades conectadas y unidas entre si por algún tipo de relación o interés común. El término se atribuye a los antropólogos **Alfred Radcliffe-Brown** y **John Barnes**. Los encuentros sociales se realizan a través de Internet y se muestran las preferencias de consumo e información mediante la comunicación en tiempo real o diferido. Las posibilidades, por tanto, de acoger usuarios es infinita.

En el contexto en el que nuestra sociedad se halla inmersa, las redes sociales tienen una presencia cada vez mayor en las relaciones laborales. Su utilización está planteando nuevos retos para problemáticas históricas y nuevos dilemas que deberán ser objeto de regulación legislativa y que ya lo están siendo de desarrollo jurisprudencial.

El uso de las redes sociales se ha convertido con el tiempo en una de las formas de presencia en el mercado para las empresas, pero también en objeto de conflicto con sus trabajadores, tanto por el uso indebido de medios para su gestión, como por el contenido que las personas trabajadoras pueden volcar en sus perfiles personales o profesionales sobre las empresas o entidades en las que prestan o han prestado servicios.

Desde la novela "1984" de George Orwell, en la que se introdujeron y popularizaron los conceptos del omnipresente y vigilante "Gran Hermano" y de la "Policía del Pensamiento", pasando por la experiencia televisiva de espiar la convivencia durante 24 horas

de un grupo de individuos, la monitorización de la vida de las personas se ha convertido en una constante, hasta el punto de trasladarse al mundo de las relaciones laborales, ¿podemos pues hablar de una premonición?



1.2. Usos laborales de las redes sociales

Las redes sociales de mayor referencia por el uso y visitas recibidas, y lógicamente **en las que se plantean la mayor parte de los conflictos laborales, son Facebook** (87% de los usuarios), WhatsApp (87%), Youtube (69%) y Twitter e Instagram (49%), redes en las que los trabajadores buscan un empleo o bien acceden durante horas de trabajo sin el consentimiento de la empresa afectando negativamente a su productividad o bien publican comentarios y expresiones que pueden afectar negativamente a la imagen de la empresa o a la dignidad de los superiores jerárquicos o de sus propios compañeros de trabajo, e incluso sufren situaciones de acoso y violencia.



4,7 Redes Sociales utiliza a la vez

Fuente: IAB Spain.

3 REDES SOCIALES Y RELACIONES DE TRABAJO: UNA NUEVA DIMENSIÓN DE LA POLÍTICA DE EMPRESA DE USOS RAZONABLES DE LA TECNOLOGÍA DIGITAL

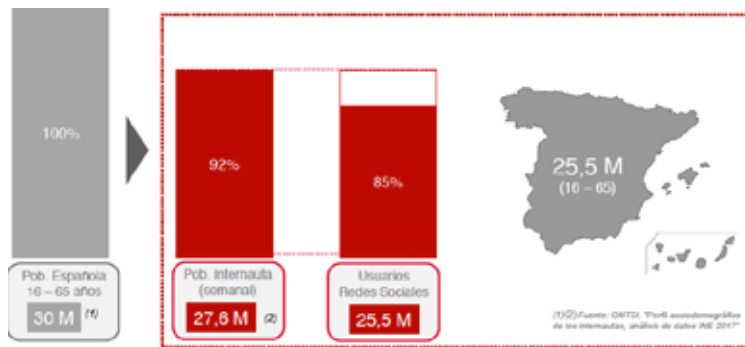
FICHAS CIENTÍFICO-TÉCNICAS

NUEVAS TÉCNICAS DE REGULACIÓN-GESTIÓN SOCIOLABORAL JUSTA EN LA ERA DIGITAL



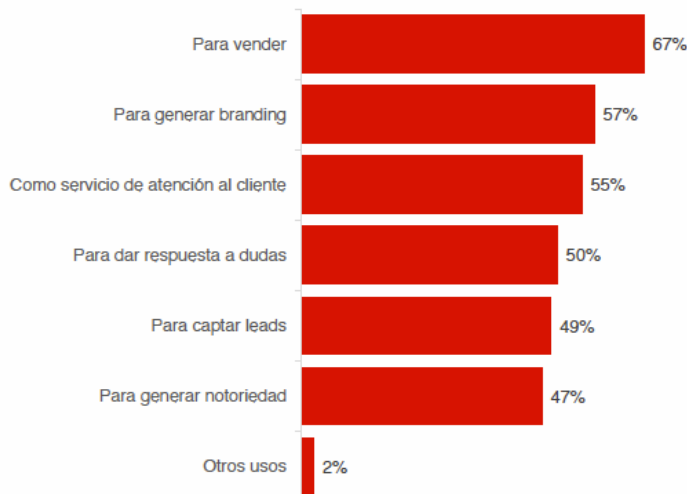
El Estudio Anual de Redes Sociales (IAB Spain), expone que el 85% de los internautas de entre 16 y 65 años utilizan redes sociales (Facebook, WhatsApp, YouTube, etc.).

1 RODRÍGUEZ ESCANCIANO, S. (2019), *Derechos laborales digitales: garantías e interrogantes*, Aranzadi.



A la vista de estos datos de uso prácticamente generalizado de las redes sociales, es inevitable intentar profundizar en su influencia en el ámbito laboral y la gestión de las relaciones de empleo.

Las principales áreas de actividad de las empresas en las RRSS, se muestran en la siguiente imagen:



Es necesario, pues, analizar el impacto que las redes sociales tienen en las relaciones de trabajo, en los diferentes momentos de la vida laboral, esto es:

- » en el inicio de la relación laboral como ejercicio de intermediación (*e-recruitment*, obtención de información de los candidatos, entre otras cuestiones)
- » en el desempeño de la actividad (impacto del uso de las redes sociales en las obligaciones de confidencialidad o redes sociales y tiempo de trabajo),
- » en la extinción del contrato de trabajo (por el uso abusivo de las redes sociales) que los tribunales analizan con ocasión de la reclamación contra el despido o sanción.

Con carácter previo a resolver estas cuestiones, hay que precisar que nuestra normativa laboral no se está actualizando al ritmo que exige la llegada de las nuevas tecnologías al mundo del trabajo, por lo que está siendo la jurisprudencia quien perfila las facultades y límites del empresario en estas circunstancias. Ante esa falta de regulación, una de las principales actuaciones se centra en la incorporación de normas de buen uso de las redes sociales en los códigos de conducta empresariales, normalmente de acuerdo con los trabajadores o sus representantes, en relación con el uso de estas redes¹.

A efectos de ver la incidencia de las redes sociales en las relaciones laborales, basta con teclear en las bases de datos jurídicas las palabras “Internet”, “WhatsApp” o “Facebook”: hasta el 31 de diciembre de 2019 existían más de 9 000 resoluciones judiciales del orden social que contenían alguna de esas palabras.

3

REDES SOCIALES Y RELACIONES DE TRABAJO: UNA NUEVA DIMENSIÓN DE LA POLÍTICA DE EMPRESA DE USOS RAZONABLES DE LA TECNOLOGÍA DIGITAL

FICHAS CIENTÍFICO-TÉCNICAS

NUEVAS TÉCNICAS DE REGULACIÓN-GESTIÓN SOCIOLABORAL JUSTA EN LA ERA DIGITAL



2. El uso de las redes sociales con carácter previo al inicio de la relación laboral

2 FERNÁNDEZ GARCÍA, A., GUERRERO VIZUETE, E., (2020) *¿Pagar por buscar empleo? La gratuidad en la intermediación laboral digital*. Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo. Vol. 8. Nº 1.

2.1. Intermediación laboral digital y el concepto de nethunting

El acceso al mercado de trabajo no ha permanecido aislado al cada vez más frecuente uso de las redes sociales como instrumento de comunicación e interacción entre las personas. Por ello, su impacto se ha materializado en todas las fases de la relación entre empresario y trabajador y también, con carácter previo al inicio de la relación.

La importancia de las redes sociales en el reclutamiento y en los procesos de intermediación es cada vez mayor, de manera que surgen, en el ámbito de los recursos humanos, nuevos perfiles profesionales para la captación de trabajadores a través de estos recursos, tanto en la selección como en la comprobación de competencias profesionales. La marca personal y el uso que se haga de los perfiles personales es, a veces, determinante para acceder al mercado de trabajo².



Al hilo de estas nuevas formas digitales de selección de personas, también aparecen nuevos perfiles profesionales. La figura del headhunter es la de un profesional

básicamente orientado a la localización de los candidatos más destacados en cada área y el reclutamiento de altos mandos para posiciones gerenciales y ejecutivas. Para perfiles menos cualificados los reclutadores de perfiles realizan una labor similar.



El 81% de las empresas consulta las redes sociales de los candidatos antes de contratarlos, por tanto, cada vez son más los procesos de selección en los que se utilizan procesos de **nethunting**, esto es la búsqueda de perfiles en redes sociales, a través de los **headhunters** y los reclutadores para encontrar el candidato ideal. La combinación de técnicas y profesionales se funden en la figura del nethunter, el profesional que conoce los perfiles, competencias y funciones de las profesiones que surgen en el ámbito laboral y localiza talento cualificado a través del entorno web. Las competencias y habilidades de los candidatos son objeto de análisis a través del **Currículum Vitae social**, formado por toda la huella digital de la persona en internet, y que permite un mejor conocimiento del candidato.

3

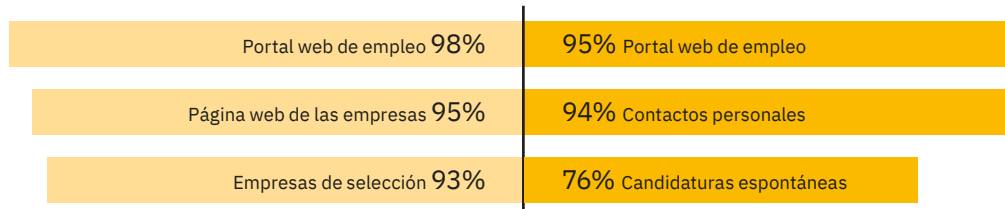
REDES SOCIALES Y RELACIONES DE TRABAJO: UNA NUEVA DIMENSIÓN DE LA POLÍTICA DE EMPRESA DE USOS RAZONABLES DE LA TECNOLOGÍA DIGITAL

FICHAS CIENTÍFICO-TÉCNICAS

NUEVAS TÉCNICAS DE REGULACIÓN-GESTIÓN SOCIOLABORAL JUSTA EN LA ERA DIGITAL

Candidato VS Empleador

Canales de intermediación laboral más utilizados



2.2. Normativa y jurisprudencia en los procesos de reclutamiento

La ausencia de una regulación concreta en el uso de estos procedimientos, hace que las redes sociales deban tener en cuenta el acervo normativo – europeo y nacional- que les es de aplicación a la hora de desarrollar sus actividades. La normativa se contiene fundamentalmente en dos normas: el [Reglamento \(UE\) 2016/679](#) relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de



estos datos (RGPD) y la [Ley Orgánica 3/2018 de Protección de Datos Personales y Garantía de los Derechos Digitales](#) (LOPDGDD). Pero la validez y estabilidad del modelo de regulación específica se complica cuando los conceptos regulados, como es el de las redes sociales, abarcan fenómenos tan variados y complejos. En cualquier caso, el uso de los perfiles en redes sociales por parte de los profesionales de recursos humanos, deberá encontrar un equilibrio entre el derecho a la privacidad y una tendencia al profesional social, conectado y cooperativo.

Los contenidos en RRSS en su mayoría son contenidos que afectan a nuestra esfera privada tal y como está definida y protegida por el [art. 18 CE](#), esto es, fotografías, videos, opiniones... A pesar de la anterior protección, es más que frecuente en este contexto 4.0 que los usuarios digitales (profesionales y particulares) reutilicen libremente contenidos generados por terceros, sin previa solicitud de uso y autorización por su autor o titular. La reciente y novedosa [Sentencia 27/2020, de 24 de febrero, del Tribunal Constitucional](#) (TC) por primera vez se pronuncia sobre el derecho fundamental a la propia imagen de los contenidos albergados en redes sociales (art. 18.1 CE) y sobre los condicionamientos para su legítimo uso por terceros. Ponderando el derecho fundamental a la propia imagen ([art. 18.1 CE](#)), la Sentencia adapta, aclara y fija los límites a estas conductas jurídicas y sociales.

3. El uso de las redes sociales en el desempeño del trabajo

3.1. Las redes sociales y la prevención de su (mal) uso en el trabajo

Cuestiones como el uso de estas redes dentro o fuera del horario laboral o del centro de trabajo, con o sin los medios de la empresa, aunque siguen siendo importantes a la hora de determinar la gravedad de una determinada conducta infractora, actualmente han pasado a un segundo plano. Sin embargo, cuando hablamos de uso indebido o negligente de redes sociales y su repercusión en el ámbito laboral, será determinante saber quién es el titular de la cuenta (corporativa o personal), si estamos ante un uso laboral o privado de la red social corporativa, si el perfil es público o privado o si existe una reglamentación interna que establezca las condiciones de uso de las redes sociales en tiempo de trabajo. Todos estos elementos deberán ser valorados de una forma conjunta con carácter previo a la decisión de imposición de una determinada sanción disciplinaria.

Desde una dimensión del cumplimiento normativo laboral tres son las conductas más importantes a prevenir, y en su caso a evitar o mitigar, derivados del uso o, mejor dicho, del mal uso de las redes sociales por parte de los trabajadores:

- » Uso indebido o no permitido de redes sociales corporativas.
- » Existencia de control empresarial o de reglamentación de uso laboral de las redes sociales corporativas.
- » Uso negligente de las redes sociales personales por parte del trabajador.

3.2. Por escrito y con buena letra: la articulación de normas de buen uso y regulación de determinadas conductas

De entre las múltiples cuestiones que suscita la aplicación en las relaciones laborales de los medios telemáticos en general, y de las redes sociales en particular, la cuestión principal está relacionada con las facultades de control del empresario respecto del trabajador conectado.

3

REDES SOCIALES
Y RELACIONES
DE TRABAJO:
UNA NUEVA DIMENSIÓN
DE LA POLÍTICA
DE EMPRESA DE USOS
RAZONABLES DE LA
TECNOLOGÍA DIGITAL

FICHAS
CIENTÍFICO-TÉCNICAS

NUEVAS TÉCNICAS
DE REGULACIÓN-
GESTIÓN
SOCIOLABORAL
JUSTA EN LA
ERA DIGITAL



3 FERNÁNDEZ FERNÁNDEZ, R., GONZÁLEZ VIDALES, C., (2020), *El control empresarial del uso de las redes sociales en el lugar de trabajo: alcances y confines*, Cielo Laboral, Mayo.

4 SERRANO OLIVARES, S. (2016) *Las publicaciones de empleados en redes sociales ¿medio válido de prueba para justificar un despido disciplinario?*, Observatorio de recursos humanos y relaciones laborales, nº 114.

5 RODRÍGUEZ ESCANCIANO, S. (2015) *Poder de control empresarial, sistemas tecnológicos y derechos fundamentales de los trabajadores*. Tirant lo Blanch.

6 GONZÁLEZ BIEDMA, E. (2019) *Uso de redes sociales y control empresarial*. Temas Laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social. Nº 150.

7 SELMA PENALVA, A., (2014) *La información reflejada en las redes sociales y su valor como prueba en el proceso laboral: análisis de los últimos criterios jurisprudenciales*, Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, nº 39.

Para evitar que el empleado genere una expectativa de privacidad sobre la utilización de estos medios, y más concretamente de las redes sociales creadas y puestas a su disposición, así como de las comunicaciones realizadas a través de las mismas, y por tanto se pueda determinar la nulidad de la medida de control por vulneración del derecho a la intimidad, la jurisprudencia exige que, o bien los medios sean de uso común con canales abiertos de comunicación, o bien deba existir una comunicación previa y expresa de las concretas reglas de uso de los medios informáticos puestos a disposición del trabajador, mediante prohibiciones parciales o totales de su uso privado o ajenos a fines profesionales³.

Cada vez son más los convenios colectivos que están regulando aspectos relacionados con el **uso de las redes sociales** para que la participación en las mismas se haga siempre a título personal, salvo permiso expreso por la empresa, y capacidad de garantía de que un empleado que se identifique como tal, adopte posturas acordes con las responsabilidades que ostenta en la organización⁴.

El convenio colectivo provincial para el sector de Oficinas y Despachos de la provincia de Zamora tipifica como falta grave “la utilización de las redes sociales Facebook, WhatsApp, Twitter... durante la jornada laboral, bien desde el móvil personal, móvil de la empresa o desde cualquier ordenador”.

Si la empresa no ha comunicado previamente a sus empleados las concretas normas de uso de los medios informáticos puestos a su disposición, puede provocar la nulidad de las actuaciones que se realicen para la obtención de pruebas que acrediten un determinado incumplimiento laboral. Para asegurar que el control empresarial sea legítimo y no conlleve vulneración de derechos fundamentales como la intimidad o el secreto de las comunicaciones de los empleados, se hace necesaria

la elaboración y comunicación fehaciente a todos los empleados de políticas corporativas sobre el uso de medios tecnológicos⁵, incluyéndose expresamente el uso de las redes sociales corporativas, para que las mismas sean aceptadas y aprehendidas por parte de todos los destinatarios de las mismas y dentro del espacio de los límites establecidos por el Tribunal Supremo:

Ejercicio de las **facultades de dirección y control empresarial** (ET art. 20.3) sobre el uso realizado por parte de los empleados de los medios tecnológicos propiedad de la empresa puestos a su disposición, creando la figura jurisprudencial de la “*expectativa razonable de intimidad*” o confidencial del empleado (SSTS 26-9-2007 y 6-10-2011). Esta expectativa de intimidad, sostiene el Tribunal Supremo, nace de la **falta de comunicación de unas concretas reglas** de uso por parte del empresario hacia el empleado, por lo que éste, al utilizar dichos medios tecnológicos (i.e. redes sociales), lo hace en la confianza de que también puede hacerlo para fines personales, puesto que no se le ha prohibido por la empresa, generando una suerte de privacidad en los datos e información que trate el empleado a través de dichos medios informáticos y vedando el control empresarial ante un supuesto abuso o uso ilegítimo de dichos medios.

La colisión entre, por una parte, las facultades de control que el ordenamiento jurídico confiere al empresario⁶, así como los deberes de lealtad y buena fe del trabajador en el desarrollo de la actividad profesional, *versus*, la libertad de expresión de los trabajadores, carece de regulación normativa expresa y se solventa, en la mayoría de los casos, con las resoluciones judiciales que se han ido dictando en la materia⁷. El cuadro siguiente recoge algunas sentencias sobre estas casuísticas:

3

REDES SOCIALES
Y RELACIONES
DE TRABAJO:
UNA NUEVA DIMENSIÓN
DE LA POLÍTICA
DE EMPRESA DE USOS
RAZONABLES DE LA
TECNOLOGÍA DIGITAL

FICHAS
CIENTÍFICO-TÉCNICAS

NUEVAS TÉCNICAS
DE REGULACIÓN-
GESTIÓN
SOCIOLABORAL
JUSTA EN LA
ERA DIGITAL



PROHIBICION EXPRESA DE USO DE LAS RRSS EN EL TRABAJO (existencia de política interna)

Acceso a RRSS durante el horario de trabajo
(uso abusivo, 72 visitas diarias)

STSJ La Rioja
23/05/2011

**Acceso a RRSS desde un servidor, cuando aparecían
disclaimers indicando la prohibición del uso privado**

STSJ Cataluña
03/02/2011

**Uso privado con familiares de una cuenta de Yahoo Messenger
creada por el trabajador por orden de la empresa**

STEDH
12/01/2016

4. El uso de las redes sociales y la extinción del contrato de trabajo

4.1. Los límites del derecho a la libertad de expresión y la vulneración de derechos fundamentales

Recuperando el debate tradicional acerca de los límites del derecho a la libertad de expresión, que no es un derecho absoluto, y el necesario respeto al derecho al honor, la intimidad y la propia imagen en el ámbito de las relaciones laborales, se introducen cuestiones nuevas como el acceso a las redes sociales y la eventual vulneración del derecho a la intimidad que dicho acceso puede provocar.

A pesar del derecho a la libertad de expresión reconocido constitucionalmente a todos los ciudadanos, y por extensión también a los usuarios de redes sociales, la difusión de pensamientos, ideas y opiniones, incluyan o no actos de crítica en sentido amplio, terminará donde empieza el derecho a la dignidad y al honor (ex. CE art. 18) de la otra persona a quien se dirigen dichos comentarios. Esta libertad de pensamiento y de expresión (ex. CE art. 20.1) no puede amparar insultos, descalificativos o cualquier otra manifestación tendente a desprestigiar a personas, ya sean estas físicas o jurídicas, tengan o no la condición de trabajador.

El Tribunal Constitucional tiene establecido en torno a la libertad de expresión de los trabajadores en el marco de la relación laboral recogida en numerosas sentencias, que “la celebración de un contrato de trabajo no implica en modo alguno la privación para una de las partes, el trabajador, de los derechos que la Constitución le reconoce

como ciudadano, entre ellos el derecho a difundir libremente los pensamientos, ideas y opiniones (artículo 20.1, a)), y cuya protección queda garantizada frente a eventuales lesiones mediante el impulso de los oportunos medios de reparación. Y ello porque las organizaciones empresariales no forman mundos separados y estancos del resto de la sociedad ni la libertad de empresa que establece el artículo 38 del texto constitucional legítima que quienes prestan servicios en aquellas por cuenta y bajo la dependencia de sus titulares deban soportar despojos transitorios o limitaciones injustificadas de sus derechos fundamentales y libertades públicas, que tienen un valor central en el sistema jurídico constitucional” (STC 88/1985).

Ahora bien, ha declarado asimismo el Alto Tribunal que el ejercicio del derecho reconocido en el artículo 20.1, a) de la Constitución Española no está exento de límites; y en particular cuando nos situamos en el ámbito de una relación laboral las manifestaciones de una parte respecto de otra deben enmarcarse en las pautas de comportamiento que se derivan de la existencia de tal relación, pues el contrato entre trabajador y empresario genera un complejo de derechos y obligaciones recíprocas que condiciona, junto a otros, también el ejercicio del derecho a la libertad de expresión, de modo que manifestaciones del mismo que en otro contexto pudieran ser legítimas, no tienen por qué serlo necesariamente en el ámbito de dicha relación. De este modo, surge un condicionamiento o “límite adicional” en el ejercicio del derecho constitucional, impuesto por la relación laboral, que se deriva

3

REDES SOCIALES
Y RELACIONES
DE TRABAJO:
UNA NUEVA DIMENSIÓN
DE LA POLÍTICA
DE EMPRESA DE USOS
RAZONABLES DE LA
TECNOLOGÍA DIGITAL

FICHAS
CIENTÍFICO-TÉCNICAS

NUEVAS TÉCNICAS
DE REGULACIÓN-
GESTIÓN
SOCIOLABORAL
JUSTA EN LA
ERA DIGITAL



8 MORALES VÁLLEZ, C.E., (2016), *El control de los medios telemáticos por el empresario a la luz de la sentencia del TEDH de 12 de enero de 2016*, CEF - *Laboral Social*.

del principio de buena fe entre las partes en el contrato de trabajo y al que éstas han de ajustar su comportamiento mutuo (SSTC 120/1983, 88/1985 y 6/1995).

Al respecto, la STS de 11 de marzo de 1997 declaró que *“La libertad de expresión consistiría en el derecho a formular juicios y opiniones, sin pretensión de sentar hechos o afirmar datos objetivos, por lo que el campo de acción vendría solo determinado por la ausencia de expresiones indudablemente injuriosas sin relación con las ideas u opiniones que se expongan, y que resulten innecesarias para la exposición de las mismas. Por el contrario, cuando lo que se persigue es suministrar información sobre hechos que se pretenden ciertos, estaríamos ante la libertad de información; entonces, la protección constitucional se extiende únicamente a la información veraz”*.

4.2.

La monitorización y los principios de buena fe y proporcionalidad

La expresa prohibición empresarial o convencional del uso extralaboral de tales elementos electrónicos y su consiguiente limitación a fines profesionales lleva necesariamente implícita la facultad de la empresa de controlar y fiscalizar su utilización, al objeto de verificar el cumplimiento por el trabajador de sus obligaciones y deberes laborales, incluida la adecuación de su prestación a las exigencias de la buena fe ex artículos 5.a) y 20.2 y 20.3 del ET.

Una de las cuestiones más polémicas ante la protección de derechos, es la monitorización de la actividad de los trabajadores, cuya implementación avala el uso de programas “espía” en los ordenadores – el gran hermano-, aplicable a los supuestos de uso en horario laboral de las redes sociales. La empresa justifica su utilización de conformidad al contenido del convenio colectivo de aplicación, y/o a la normativa interna que suele ser aceptada y conocida por el trabajador y que reafirma los deberes de fi-

delidad y lealtad implícitos en toda relación laboral. Un mal uso es un atentado, consciente o inconsciente, contra las reglas de la convivencia en la empresa y una quiebra de la buena fe contractual depositada en dicho trabajador, origen de procesos de despido.

La justificación de la posibilidad de sanción de este tipo de actuaciones, la encontramos en la [STSJ Extremadura Nº 99/2018, Sala de lo Social, Sección 1, Rec 10/2018 de 20 de febrero de 2018, ECLI:ES:TSJEXT:2018:172](#), por su demostrada vinculación a la relación laboral. Y también en el *“principio de intervención indiciaria”*⁸, conforme el cual cabría una justificación de las medidas de control o fiscalización adoptadas por el empresario cuando se acreditaran indicios reveladores de una actuación irregular por parte del trabajador SSTSJ de Andalucía (Granada) de 4 de septiembre de 2014 (rec. núm. 1330/2014) y de la Comunidad Valenciana de 22 de diciembre de 2005 (rec. núm. 3503/2005) y de 19 de julio de 2005 (rec. núm. 1343/2005).

Pero, además, no podemos obviar que la existencia de límites al control y fiscalización empresarial no puede ser incondicionada ni absoluta. Y el primer límite al control empresarial, se establece en el [artículo 20.2 del ET](#), según el cual *“el trabajador y el empresario se someterán en sus prestaciones recíprocas a las exigencias de la buena fe”*.

De esta manera, si el medio se utiliza para usos privados en contra de estas prohibiciones y con conocimiento de los controles y medidas aplicables, no podrá entenderse que, al realizarse el control, se ha vulnerado *“una expectativa razonable de intimidad”* del trabajador, tal como se recoge en la [STS de 26 de septiembre de 2007](#) (rcud. 966/2006).

De conformidad con una inveterada doctrina del TC, la constitucionalidad de cualquier medida restrictiva de derechos fundamentales viene determinada por la estricta observancia del principio de proporcionalidad, tal y como se recoge en las siguientes sentencias:

3

REDES SOCIALES
Y RELACIONES
DE TRABAJO:
UNA NUEVA DIMENSIÓN
DE LA POLÍTICA
DE EMPRESA DE USOS
RAZONABLES DE LA
TECNOLOGÍA DIGITAL

FICHAS
CIENTÍFICO-TÉCNICAS

NUEVAS TÉCNICAS
DE REGULACIÓN-
GESTIÓN
SOCIOLABORAL
JUSTA EN LA
ERA DIGITAL



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

37/1998, de 17 de febrero (rec. núm. 3694/1994);

186/2000, de 10 de julio (rec. núm. 2662/1997);

14/2003, de 28 de enero (rec. núm. 4184/2000);

126/2003, de 30 de junio (rec. núm. 5122/1998), en su voto particular;

89/2006, de 27 de marzo (rec. núm. 6036/2002);

96/2012, de 7 de mayo (rec. núm. 8640/2010);

29/2013, de 11 de febrero (rec. núm. 10522/2009);

170/2013, de 7 de octubre (rec. núm. 2907/2011)

Por último, y en relación a la regulación del uso de redes sociales, el [Dictamen del Comité Económico y Social Europeo sobre el tema “Uso responsable de las redes sociales y prevención de trastornos asociados”](#), pone de manifiesto la necesidad de adoptar políticas de promoción de un uso responsable de las redes sociales y también de prevención y protección frente a los riesgos y trastornos asociados a las relaciones interpersonales en el ámbito de trabajo. El cuadro siguiente recoge algunas de las afecciones identificadas:

- » traumas psicológicos provocados por insultos transmitidos por medio de dichos servicios;
- » acoso moral reiterado ejercido en organizaciones y protagonizado por superiores jerárquicos, colegas o subordinados (mobbing);
- » acoso laboral por injerencia de las empresas en la vida privada de sus trabajadores, o bien derivado del uso excesivo de la telefonía inteligente;
- » sexting;
- » violaciones de privacidad, de la honra y la dignidad personal;
- » atentados a la salud física y mental de los usuarios;
- » llamamientos a la violencia, el racismo y la xenofobia;
- » divulgación de determinadas situaciones íntimas a través de estas redes...

RESUMIENDO,

y a fin de solventar cuantos retos plantea la utilización de las redes sociales en el espacio de trabajo, es posible aplicar de manera analógica, y *mutatis mutandis*, los razonamientos judiciales establecidos en el marco de otros problemas distintos, pero con variadas y amplias interconexiones. Las empresas están habilitadas para fiscalizar las redes sociales de sus trabajadores, en especial cuando son utilizadas desde las herramientas que aquellas ponen a su disposición, pero deben asegurarse que el empleado conoce previamente los mecanismos y procedimientos de control, y este ha de ser absolutamente respetuoso con el derecho a la intimidad del trabajador, de manera que ha de cumplir los juicios de idoneidad, necesidad y proporcionalidad. En fin, los códigos o protocolos de buenas prácticas empresariales deben jugar un papel fundamental en el cumplimiento de las obligaciones empresariales, habida cuenta de que son el instrumento idóneo para ordenar los procesos de advertencia y comunicación al trabajador e impedir así cualquier tipo de contravención de los derechos.

3

REDES SOCIALES
Y RELACIONES
DE TRABAJO:
UNA NUEVA DIMENSIÓN
DE LA POLÍTICA
DE EMPRESA DE USOS
RAZONABLES DE LA
TECNOLOGÍA DIGITAL

FICHAS
CIENTÍFICO-TÉCNICAS

NUEVAS TÉCNICAS
DE REGULACIÓN-
GESTIÓN
SOCIOLABORAL
JUSTA EN LA
ERA DIGITAL

