



universidad
de león



**FACULTAD DE DERECHO
UNIVERSIDAD DE LEÓN
CURSO 2019/2020**

**LA AFECTACIÓN DEL DERECHO A LA INTIMIDAD
POR EL USO DE LAS REDES SOCIALES EN EL SENO
DEL CONTRATO DE TRABAJO**

**THE AFFECTION OF THE RIGHT TO PRIVACY BY THE
USE OF SOCIAL NETWORKS WITHIN THE LABOR
CONTRACT**

GRADO EN DERECHO

AUTOR: D. MANUEL SAL CAMPELO

TUTOR: D. ROBERTO FERNÁNDEZ FERNÁNDEZ

ÍNDICE

ÍNDICE DE ABREVIATURAS	3
RESUMEN	4
ABSTRACT	4
PALABRAS CLAVE	5
KEYWORDS	5
OBJETO DEL TRABAJO	5
METODOLOGÍA	6
1. EL DERECHO A LA INTIMIDAD.	8
1.1. El derecho a la intimidad como derecho fundamental.....	10
1.2 Límites a su ejercicio.	12
2. EL DERECHO A LA INTIMIDAD EN EL ÁMBITO LABORAL.	13
2.1. Un derecho fundamental inespecífico.....	14
2.2. Facultad de control por parte del empresario.....	15
2.3. Derechos relacionados con la intimidad del trabajador en el ámbito laboral.	19
2.3.1. Derecho a la propia imagen.....	19
2.3.2. Derecho a la protección de datos y garantía de los derechos digitales.	22
A) Dispositivos digitales y su uso en el ámbito laboral.	24
B) Dispositivos de videovigilancia y de grabación de sonidos.	26
C) Sistemas de geolocalización en el ámbito laboral.	30
3. INCIDENCIA DE LAS REDES SOCIALES EN RELACIÓN CON EL TRABAJO Y EL DERECHO A LA INTIMIDAD.	31
3.1. Redes Sociales: un breve apunte sobre su noción.....	31
3.2. Usos en la relación de trabajo.	33
3.2.1. Uso previo al inicio de la relación laboral.....	34
A) Medio de intermediación laboral.....	34
B) Búsqueda de empleo.	35

C) Medio de consulta en la selección del candidato.....	35
3.2.2. Durante la relación laboral.	35
A) Uso en representación de la empresa.	36
B) Uso en la jornada laboral.	36
C) Usos fuera del lugar y jornada de trabajo y sus consecuencias.	37
D) Medio para sancionar, objeto de sanción. Despidos disciplinarios.	38
1. Uso inadecuado de las redes sociales en dispositivos aportados por la empresa en la jornada laboral.	38
2. Incumplimientos contractuales de los trabajadores descubiertos por su actividad en las redes sociales.....	40
3. Comentarios en redes sociales que suponen una sanción disciplinaria.	41
3.3. Derechos de los trabajadores involucrados en el uso de las redes sociales.	43
3.3.1. Derecho a la libertad de expresión y derecho a la información.	43
3.3.2. Derecho a la intimidad.	46
CONCLUSIONES.	49
BIBLIOGRAFÍA.	51
WEBGRAFÍA.	54
ANEXO JURISPRUDENCIAL.	57

ÍNDICE DE ABREVIATURAS

AEPD: Agencia Española de Protección de Datos.

Art.: Artículo.

CE: Constitución Española.

ET: Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

INCIBE: Instituto Nacional de Ciberseguridad.

INTECO: Instituto Nacional de Tecnologías de la Comunicación.

LISOS: Real Decreto legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social.

LO 1/1982: Ley Orgánica 1/1982, de 5 mayo, de Protección Civil del Derecho al Honor, a la Intimidad Personal y Familiar y a la Propia Imagen.

LOPD: Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de Protección de Datos Personales.

LOPDGDD: Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, Ley Orgánica de Protección de Datos y Garantía de los Derechos Digitales.

Núm.: Número.

ONTSI: Observatorio Nacional de las Telecomunicaciones y de la Sociedad de la Información.

Págs.: Páginas.

RAE: Real Academia de Lengua Española.

SJS: Sentencia Juzgado de lo Social.

Sta: Sentencia.

STCo: Sentencia del Tribunal Constitucional.

STEDH: Sentencia del Tribunal Europeo de Derechos Humanos.

STS: Sentencia del Tribunal Supremo.

STSJ: Sentencia del Tribunal Superior de Justicia.

TC: Tribunal Constitucional.

TIC: Tecnologías de la Información y la Comunicación.

UE: Unión Europea.

RESUMEN

El derecho a la intimidad aparece regulado en el artículo 18.1 de la Constitución Española, por tanto, es un derecho fundamental; no obstante, este derecho no es ilimitado ya que en nuestro ordenamiento jurídico ningún derecho lo es.

En el ámbito de las relaciones laborales se ha de respetar este derecho fundamental que es considerado como un derecho inespecífico y puede provocar un conflicto entre el derecho del trabajador y la facultad de control que corresponde al empresario imponiendo medidas para comprobar el cumplimiento de la relación laboral. Por tanto, es necesario buscar un punto intermedio que permita al empresario hacer uso de su facultad, pero sin que haya una vulneración de la intimidad del trabajador. Además, este derecho de los trabajadores está relacionado con otros como el derecho a la propia imagen, y el derecho a la protección de datos.

En la actualidad la influencia de las redes sociales sobre las relaciones laborales es total, incluso antes del inicio de esta. Durante la relación el uso de las mismas puede ser beneficioso, pero también dar lugar a sanciones; además, la relación laboral supone que otros derechos del trabajador en el uso de sus redes sociales aparezcan modulados.

ABSTRACT

The right to privacy appears regulated in article 18.1 of the Spanish Constitution, therefore, it is a fundamental right, however, this right is not unlimited since in our legal system no right is.

In the field of labor relations, this fundamental right must be respected, which is considered a non-specific right and may cause a conflict between the worker's right and the employer's power of control, which can impose measures to verify compliance with

the employment relationship. Therefore, it is necessary to find an intermediate point that allows the employer to make use of his faculty, but without there being a violation of the worker's privacy. Furthermore, this right of workers is related to others such as the right to self-image, and the right to data protection.

Currently, the influence of social networks on labor relations is total, even before it began. During the relationship the use of these can be beneficial, but also lead to penalties if the worker does wrong, in addition, the employment relationship assumes that other rights of the worker in the use of their social networks appear modulated.

PALABRAS CLAVE

Derecho a la intimidad, Relación Laboral, Derecho inespecífico, Facultad de Control, Derecho a la Propia Imagen, Derecho a la Protección de Datos, Redes Sociales, Derecho a la libertad de expresión.

KEYWORDS

Right to privacy, Labor Relations, Non-specific law, Faculty of Control, Right to Self-Image, Right to Data Protection, Social Networks, Right to freedom of expression.

OBJETO DEL TRABAJO

El objeto de este Trabajo de Fin de Grado ha consistido en estudiar, analizar y explicar con profundidad y claridad la incidencia que las redes sociales tienen sobre la relación de trabajo y, en especial, cómo afectan a la intimidad del trabajador.

En este sentido, la utilización masiva por parte de los ciudadanos de modernos dispositivos digitales ha modificado de manera fundamental la forma de interactuar entre ellos, circunstancia capaz de provocar el tener que repensar con otra perspectiva distinta el ejercicio del derecho a la intimidad en el marco de las relaciones laborales. A ello se une, de manera especial, la incidencia que las redes sociales provocan en el contrato de trabajo. De ahí que sea necesario un análisis de la normativa que regula esta materia y la interpretación judicial realizada sobre el particular.

La dinámica que sigue el trabajo consistirá en la explicación teórica tanto de la regulación actual como de los conceptos básicos e interpretaciones doctrinales, pero

también tendrá en cuenta la aplicación práctica que los tribunales siguen en dichas materias.

En definitiva, los objetivos principales de este trabajo son los siguientes:

1. Análisis del derecho a la intimidad y su ejercicio en el marco de la relación laboral tomando en consideración su evolución actual. También se estudiará cómo inciden las redes sociales en esta relación de trabajo, todo ello a través del estudio de los conceptos más relevantes, su regulación jurídica y su aplicación jurisprudencial.
2. Sintetizar y poner de relieve las facultades del empresario en la relación laboral que tienen repercusión en el derecho a la intimidad del trabajador.
3. Identificar todos aquellos derechos derivados de la intimidad del trabajador que se encuentren afectados por la relación laboral.
4. Explicar los distintos usos que las redes sociales pueden tener en la relación laboral, y aquellos casos que pueden provocar sanciones disciplinarias y despidos.
5. Detectar aquellos derechos del trabajador involucrados en el uso de las redes sociales.

METODOLOGÍA

La metodología empleada en el desarrollo del presente Trabajo de Fin de Grado ha sido esencialmente analítica y descriptiva, buscando desarrollar la incidencia del derecho a la intimidad de los trabajadores y las redes sociales en la relación laboral, desde la óptica del trabajador y del empresario.

En este aspecto, se han seguido las indicaciones del tutor, se ha recopilado información a través de monografías o artículos de revistas especializadas sobre la relación laboral y como se ha visto influenciada por el derecho a la intimidad de los trabajadores y la aparición de las redes sociales. La información recopilada lo ha sido a través de la página web de la Universidad de la Rioja, y el área del Derecho del Trabajo de las Facultades de Derecho y Ciencias del Trabajo de la Universidad de León.

Además, la información relativa a la doctrina científica y judicial se ha recopilado mediante la base de datos Aranzadi-Digital pudiendo determinar la influencia del derecho a la intimidad del trabajador en la relación laboral, al igual que

distintos estudios que han permitido registrar el desarrollo y la incidencia de las redes sociales tanto a nivel general como de forma específica sobre la relación laboral.

Realizada la recopilación de la información, se procedió a la lectura y sistematización de las fuentes mencionadas, se llevó a cabo un estudio tanto de la normativa legal susceptible como su aplicación jurisdiccional analizando aquellas sentencias relativas a la materia del trabajo.

Una vez obtenida una visión amplia de lo que sería el trabajo y de los apartados sobre los que desarrollar el mismo, se llevó a cabo un índice acorde para la exposición de todos los aspectos que englobarían el trabajo. El formato del índice es resultado del contenido del trabajo, dividiéndolo en tres apartados principales que permitieron iniciar el trabajo explicando el derecho a la intimidad de forma general, continuar con la incidencia de este en la relación de trabajo y, por último, parar mientes en las redes sociales y su influencia sobre la relación laboral. Dentro de estos apartados principales, se formaron a su vez subdivisiones de índole más específica en relación con el tema de cada epígrafe principal.

A continuación se fue desarrollando y redactando el trabajo por escrito siguiendo los apartados fijados en el índice y empleando el material seleccionado. Se partió de una visión teórica, necesaria en una investigación de carácter jurídico, pero configurándola mediante un enfoque práctico que resolviera los problemas derivados de la materia.

Completado el trabajo final, se procedió a repasarlo en su conjunto, a fin de detectar posibles defectos de contenido y de forma, modificándolo de manera oportuna. También se procedió a ampliar aquellos apartados que se entendían escasos en cuanto a su desarrollo.

Para terminar, una vez el trabajo estaba terminado, repasado e introducidas las correcciones correspondientes, se han elaborado las conclusiones las cuales no han sido un resumen del contenido del trabajo, sino una visión personal y reflexiva de cómo se encuentra la relación laboral tras la incidencia del derecho a la intimidad de los trabajadores y las redes sociales.

1. EL DERECHO A LA INTIMIDAD.

Según la RAE, la intimidad es la zona espiritual íntima y reservada de una persona o de un grupo, especialmente una familia¹.

El contenido esencial del derecho a la intimidad personal y familiar aparece configurado por el Tribunal Constitucional cuando lo define como el derecho: “*a tener vida privada, disponiendo de un poder de control sobre la publicidad de la información relativa a la persona y su familia*”², cuya finalidad será “*garantizar al individuo un ámbito reservado de su vida frente a la acción y al conocimiento de terceros, sean estos poderes públicos o simples particulares*”, quedando ligado al respeto de la dignidad.³

El derecho a la intimidad hay que clasificarlo como un derecho fundamental, debido al posicionamiento que este tiene en la Carta Magna de 1978. El artículo 18.1 de la Constitución contiene su regulación y su desarrollo se encuentra en la Ley Orgánica 1/1982, de 5 mayo, de Protección Civil del Derecho al Honor, a la Intimidad Personal y Familiar y a la Propia Imagen, que en adelante será mencionada de forma abreviada como LO 1/1982. También aparece protegido de manera indirecta en el artículo 18.4 de la Constitución, a través de la limitación del uso de la informática⁴.

A nivel internacional, el Convenio Europeo de Derechos Humanos, lo regulará a su vez en el artículo 8 y la Carta Europea de Derechos Fundamentales, en el artículo 7.

La LO 1/1982 menciona, en relación con la intimidad en su artículo 1.3, el carácter irrenunciable, inalienable e imprescriptible de este derecho cuando dice lo siguiente: “*el derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen es irrenunciable, inalienable e imprescriptible. La renuncia a la protección prevista en esta ley será nula, sin perjuicio de los supuestos de autorización o consentimiento a que se refiere el artículo segundo de esta ley*”. Dicho precepto, establece como resultado la nulidad en caso de que se lleve a cabo una de las conductas ilícitas mencionadas

¹ www.rae.es

² STCo 134/1999, de 15 de Julio.

³ VILLALBA SÁNCHEZ, A.: “Los derechos fundamentales del trabajador frente a los nuevos instrumentos de control empresarial”, *Revista Derecho Social y Empresa*, núm. 6, 2016, págs. 86 a 105.

⁴ MORENO BOBADILLA, A.: “El derecho a la intimidad en España”, *Ars boni et aequi*, núm.1, 2016, págs. 33 a 57.

excepto en los supuestos expresamente previstos por la ley en su artículo 2: “no se apreciará la existencia de intromisión ilegítima en el ámbito protegido cuando estuviere expresamente autorizada por Ley o cuando el titular del derecho hubiere otorgado al efecto su consentimiento expreso”. Es decir, cuando haya autorización de la persona que sea titular del derecho ya sea de manera expresa o cuando venga autorizada por la ley no cabrá entender vulnerada esta prerrogativa fundamental. No obstante, este consentimiento será revocable en cualquier momento, debiendo indemnizarse los daños y perjuicios causados, atendiendo a lo dispuesto en el artículo 3 de esta misma ley.

En el artículo 7 de la LO 1/1982, se encuentra la protección civil del derecho, fijando los supuestos considerados como “intromisiones ilegítimas”. Así, “tendrán la consideración de intromisiones ilegítimas en el ámbito de protección delimitado por el artículo segundo de esta Ley: 1. El emplazamiento en cualquier lugar de aparatos de escucha, de filmación, de dispositivos ópticos o de cualquier otro medio apto para grabar o reproducir la vida íntima de las personas. 2. La utilización de aparatos de escucha, dispositivos ópticos, o de cualquier otro medio para el conocimiento de la vida íntima de las personas o de manifestaciones o cartas privadas no destinadas a quien haga uso de tales medios, así como su grabación...”. Las intromisiones ilegítimas se producen normalmente, en aquellas situaciones de colisión entre los derechos a la intimidad, honor y propia imagen, con los derechos a la información y la libertad de expresión. Estos supuestos mencionados no se consideran una lista cerrada, de manera que la enumeración puede verse ampliada. Por ello, para saber si se está en presencia de un supuesto de intromisión, es clave analizar cuáles han sido los criterios a seguir por los tribunales en cada caso⁵, pues no es posible establecer pautas válidas de manera general, sino que habrá de estar a las consecuencias propias en cada supuesto concreto.

Por último, en relación con la tutela judicial, el artículo 9 prevé lo siguiente: “Uno. La tutela judicial frente a las intromisiones ilegítimas en los derechos a que se refiere la presente Ley podrá recabarse por las vías procesales ordinarias o por el procedimiento previsto en el artículo 53.2 de la Constitución. También podrá acudir, cuando proceda, al recurso de amparo ante el Tribunal Constitucional. Dos. La tutela judicial comprenderá la adopción de todas las medidas necesarias para poner fin a la

⁵ PÉREZ MELERO, M.M.: *Intromisiones ilegítimas. Análisis de la actual evolución jurisprudencial*, Trabajo Fin de Grado, Madrid (Facultad de Derecho- Universidad Pontificia de Comillas), 2018.

intromisión ilegítima de que se trate y restablecer al perjudicado en el pleno disfrute de sus derechos, así como para prevenir o impedir intromisiones ulteriores. Entre dichas medidas podrán incluirse las cautelares encaminadas al cese inmediato de la intromisión ilegítima, así como el reconocimiento del derecho a replicar, la difusión de la sentencia y la condena a indemnizar los perjuicios causados”. El legislador menciona la posibilidad de llevar a cabo la tutela judicial tanto por las vías ordinarias, es decir, tanto la civil como la penal, laboral y contenciosa, como la vía constitucional prevista en el artículo 53.2, regulador de un procedimiento especial para la protección de estos derechos, que se basa en los principios de preferencia y sumariedad y que aparece regulado en los artículos 114 a 122 de Ley de la Jurisdicción Contenciosa Administrativa, y que se va caracterizar por su carácter preferente y por la posibilidad de hacer uso del recurso de amparo, siempre y cuando se haya agotado la vía judicial procedente.

En cuanto al artículo 18.4 de la Constitución, tiene como finalidad aportar garantías para tutelar las agresiones tecnológicas que sufran los individuos en relación con su intimidad⁶, lo que supone una conexión con el derecho a la protección de datos y la garantía de los derechos digitales.

1.1. El derecho a la intimidad como derecho fundamental.

Los derechos fundamentales y libertades públicas se encuentran regulados en el Título I de la Constitución, en los artículos que van del 15 al 29. No obstante, entre estos artículos del Título I, aparecen otras figuras jurídicas que no son derechos, como serán las cláusulas definitorias, principios, garantías institucionales, etc.

Cuando se habla de los derechos fundamentales, cabe entender que son facultades relacionadas con los ámbitos vitales del individuo en su propia libertad, en sus relaciones sociales o en su participación política, siendo necesarios para el desarrollo como persona, así como de su dignidad. Pueden ser tratados desde un punto

⁶ PÉREZ LUÑO, A.E.: “Informática y libertad. Comentario al artículo 18.4 de la Constitución”, *Revista de Estudios Políticos*, núm. 24, 1981, págs. 31 a 34.

de vista subjetivo, es decir, individual, o desde un punto de vista objetivo, pues estos derechos van a constituir un elemento esencial en el orden jurídico-político general⁷.

En el supuesto subjetivo, es menester entender que están ligados a la dignidad de la persona, configurando parte indisoluble de su libertad y su capacidad de autodeterminación. De manera que si son vulnerados, el individuo se ve privado de poder desarrollarse. En definitiva, constituyen el estatus jurídico del individuo, siendo irrenunciable e imperiosos.

En el supuesto objetivo, estos derechos fundamentales serán un requisito para la existencia de la democracia como un sistema político, puesto que sin el reconocimiento de estos y su ejercicio esta no podría existir. Dan lugar a ámbitos en los cuales están protegidos de la intervención pública y estatal, de manera que el legislador no podrá limitar el contenido esencial de ese derecho constitucional, es decir, no puede quedar sometido a limitaciones que lo hagan impracticable o lo dificulten más allá de lo razonable. Sirven como un elemento de homogeneización del sistema jurídico, de manera que no haya variaciones en relación con el territorio puesto que, a pesar de que estos derechos fundamentales pueden sufrir intervenciones normativas por las Comunidades Autónomas, esta intervención no puede servir para la configuración propia, ni para llevar a cabo una regulación de las condiciones básicas que deberá verificar el legislador estatal⁸. Según el Máximo Intérprete de la Carta Magna, los españoles tienen un régimen básico y general de los derechos fundamentales, aunque pertenezcan a Comunidades distintas. Los derechos fundamentales se refieren a todo el ordenamiento, siendo normas principales que serán por tanto objeto de protección en las distintas disciplinas que compongan este⁹.

En consecuencia, se caracterizan por su importancia material y su rango formal; materialmente son los derechos más importantes del ciudadano, conformándose como aquellas facultades que afectan a los ámbitos vitales del individuo en su libertad. Y en cuanto a su rango, se trata de normas constitucionales, lo que indica que serán derechos

⁷SOLOZÁBAL ECHAVARRÍA, J.J.: “Algunas cuestiones básicas de la teoría de los derechos fundamentales”, *Revista de Estudios Políticos*, núm. 71, 1991, págs. 97 a 110.

⁸ STCo 37/1981, de 16 de Noviembre.

⁹ SOLOZÁBAL ECHAVARRÍA, J.J.: “Algunas cuestiones básicas de la teoría de los derechos fundamentales”, *Revista de Estudios Políticos*, núm. 71, 1991, págs. 97 a 110.

de carácter supra legal lo que obliga al legislador a respetarlos, no pudiendo alterar cuanto se ha denominado como “contenido esencial” del Derecho siendo un límite a la potestad legislativa como muestra el art. 53.1 CE: “*Los derechos y libertades reconocidos en el Capítulo segundo del presente Título vinculan a todos los poderes públicos. Sólo por ley, que en todo caso deberá respetar su contenido esencial, podrá regularse el ejercicio de tales derechos y libertades, que se tutelarán de acuerdo con lo previsto en el artículo 161, 1, a)*”¹⁰.

1.2 Límites a su ejercicio.

A pesar de que este derecho sea considerado fundamental, esta clasificación no lo hace ilimitado ni omnímodo. La doctrina científica española deja claro que en el ordenamiento no existe ningún derecho que sea ilimitado y que los derechos deberán articularse en un sistema donde sea posible ejercerlos todos ellos. Como ha dicho algún autor, “*hoy en día, tanto en la doctrina, como en la jurisprudencia constitucional se ha admitido que no existen derechos ilimitados, sino que todo derecho tiene sus límites*”¹¹. En el mismo sentido se señala que “*la doctrina ha defendido la existencia de límites internos de los derechos y libertades, entendiendo por tales aquellos que derivan del propio concepto del derecho y de las facultades que de él derivan, bien determinados legalmente o por la propia Constitución, y límites externos, derivados no del propio concepto del derecho o libertad, pero necesarios para proteger este propio concepto o bienes protegidos constitucionalmente*”¹². Esta opinión, es ratificada por el Tribunal Constitucional¹³, al señalar que “*... el derecho a la intimidad personal (...) no es un derecho absoluto como no lo es ninguno de los derechos fundamentales, pudiendo ceder ante intereses constitucionalmente relevantes, siempre que el recorte que aquél haya de experimentar se revele como necesario para lograr un fin constitucionalmente*

¹⁰ PAREJO ALFONSO, L.J.: “El contenido esencial de los derechos fundamentales en la jurisprudencia constitucional: a propósito de la sentencia del Tribunal Constitucional de 8 de abril de 1981”, *Revista Española de Derecho Constitucional*, núm. 3, 1981, págs. 171 a 173.

¹¹ NÚÑEZ MARTÍNEZ, M.A.: “El Tribunal Constitucional y las libertades del artículo 20 de la Constitución Española”, *Revista de Derecho UNED*, núm. 3, 2008, págs. 12 a 13.

¹² GOIG MARTÍNEZ, J.M.: “El molesto derecho de manifestación”, *Revista de Derecho UNED*, núm. 11, 2012, págs. 369 a 370.

¹³ STCo 89/2006, de 27 de marzo.

legítimo, proporcionado para alcanzarlo y, en todo caso, respetuoso con el contenido esencial del derecho”¹⁴.

En relación con los límites, se debe valorar la delimitación del derecho que hace la Constitución, y a su vez la que lleva a cabo la Ley Orgánica 1/1982 que es quien la configura. También es necesario tener en cuenta aquellos límites que son marcados por la jurisprudencia¹⁵, la cual entiende en este caso, que no todas las intromisiones en la intimidad implicarán una vulneración del derecho. Este derecho presenta contornos difusos lo que provoca el choque con otras prerrogativas. El resultado es, en los supuestos de un choque entre dos derechos fundamentales, como sería el caso del derecho a la libertad de información, no va a prevalecer uno por encima del otro, sino que se deben ponderar teniendo en cuenta la situación. Para llevar a cabo la ponderación en una situación así, será necesario que se realice un análisis detallado del caso siempre desde la óptica jurídica y teniendo en cuenta también el punto de vista fáctico, habida cuenta de que puede darse el caso de solucionar este conflicto sin que ningún derecho se vea afectado más que el otro y en caso de que no se consiga solucionar se debe establecer cual es más digno de protección en la situación concreta. Para ello, es necesario determinar el grado de afectación de los derechos enfrentados y dar prioridad a aquel cuyo significado se vea más dañado o teniendo en cuenta el rango normativo. Esta ponderación no dará una solución total y absoluta, sino que provocará un equilibrio entre ambos derechos¹⁶.

2. EL DERECHO A LA INTIMIDAD EN EL ÁMBITO LABORAL.

El derecho a la intimidad, desde el punto de vista laboral, se encuentra regulado en el artículo 4.2 del Estatuto de los Trabajadores, el cual establece en su apartado e) lo siguiente: *“en la relación de trabajo, los trabajadores tienen derecho: e) Al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección*

¹⁴ MORENO BOBADILLA, A.: “El derecho a la intimidad en España”, *Ars boni et aequi*, núm. 1, 2016, págs. 33 a 57.

¹⁵ STCo 37/1989, de 15 de febrero.

¹⁶ SÁENZ-TORRE DE TORRE, Isabel.: “El derecho a la intimidad personal en el ámbito laboral”, *Revista Electrónica del Departamento de Derecho de la Universidad de La Rioja*, núm. 13, 2015, págs. 335 a 362.

frente al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, y frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo". Este derecho, aparece mencionado también en el art. 8.11 de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social (LISOS), donde fija como infracciones muy graves: *"los actos del empresario que fueren contrarios al respeto de la intimidad y consideración debida a la dignidad de los trabajadores"*. Además, es necesario destacar la redacción del artículo 20 bis del ET, el cual hace una mención especial a la intimidad de los trabajadores en relación con el entorno digital y la desconexión, siendo este artículo añadido por la disposición final décimo tercera de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de Diciembre, conocida como Ley de Protección de Datos y Garantía de los Derechos Digitales, y que en adelante será mencionada como LOPDGDD. Este precepto establece lo siguiente: *"los trabajadores tienen derecho a la intimidad en el uso de los dispositivos digitales puestos a su disposición por el empleador, a la desconexión digital y a la intimidad frente al uso de dispositivos de video vigilancia y geolocalización en los términos establecidos en la legislación vigente en materia de protección de datos personales y garantía de los derechos digitales"*. Este artículo 20bis se entiende relacionado con el artículo 87 de la LOPDGDD, que trata sobre el derecho a la intimidad y uso de dispositivos digitales en el ámbito laboral, complementados con el artículo 88 de esta misma ley que regula el derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral y el artículo 89 sobre el derecho a la intimidad frente al uso de dispositivos de video vigilancia y de grabación de sonidos en el lugar de trabajo. La promulgación de este artículo 20bis viene a poner de relieve como la evolución de la sociedad y en concreto los elementos digitales, han supuesto la necesidad de realizar nuevas leyes para la defensa de los derechos fundamentales, como lo es el derecho a la intimidad, llegando también a verse afectados por la relación laboral.

2.1. Un derecho fundamental inespecífico.

Este derecho es considerado un derecho fundamental inespecífico. Este término es el empleado cuando se hace referencia a derechos, que, no siendo exclusivamente laborales, van a tener importantes efectos en este ámbito jurídico, y se diferencian de los derechos fundamentales específicos, los cuales sí van a tener una relación directa e

inmediata con el trabajo debido a su carácter laboral como sería el caso de la libertad sindical y el derecho de huelga, regulados en el artículo 28 de la Constitución.

Los trabajadores van a disfrutar de este derecho, habida cuenta de 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*”¹⁷. Siendo reiterada la postura que sigue la doctrina constitucional predominante.

No obstante, lo cierto es que estos derechos constitucionales pueden sufrir ciertas limitaciones o variaciones, las cuales serán siempre justificadas de manera necesaria por el empresario. Las facultades que tendrá el empresario solo pueden limitar este derecho si el trabajo debido a su naturaleza implica la limitación del derecho, o si existe una acreditada necesidad o interés empresarial, la cual no bastará con su mera invocación para que se prive al trabajador de dicho derecho¹⁸. Estas restricciones o modificaciones deberán ser las justas y necesarias para que el interés del empresario quede satisfecho y mantenga siempre el contenido esencial del derecho de manera respetuosa¹⁹. Además, no debe existir posibilidad alguna que sea menos agresiva en relación con la vulneración del derecho que la llevada a cabo, sometiéndose al juicio o principio de proporcionalidad, cuya configuración será desarrollada de forma más amplia en el siguiente epígrafe²⁰.

2.2. Facultad de control por parte del empresario.

El principal choque entre la posición del empresario debido a sus facultades con el derecho a la intimidad del trabajador, aparece en relación con la facultad que el Estatuto de los Trabajadores concede al empresario en su artículo 20.3 y 20.4 conocida como control del empresario²¹.

¹⁷ STCo 88/1985, de 19 de julio.

¹⁸ STCo 99/1994, de 11 de abril.

¹⁹ STCo 98/2000, de 10 de abril.

²⁰ CARRIZOSA PRIETO, E.: “El principio de principio de proporcionalidad en el Derecho del Trabajo”, *Nueva Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm. 123, 2004, págs. 471 a 472.

²¹ SÁENZ-TORRE DE TORRE, I.: “El derecho a la intimidad personal en el ámbito laboral”, *Revista Electrónica del Departamento de Derecho de la Universidad de La Rioja*, 2015, núm. 13, 2015, págs.335 a 362.

Los artículos 20.3 y 20.4, desarrollan y establecen esta facultad del empleador previendo lo siguiente: “3. *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*” y “4. *El empresario podrá verificar el estado de salud del trabajador que sea alegado por este para justificar sus faltas de asistencia al trabajo, mediante reconocimiento a cargo de personal médico. La negativa del trabajador a dichos reconocimientos podrá determinar la suspensión de los derechos económicos que pudieran existir a cargo del empresario por dichas situaciones*”.

El empresario no puede salirse del ámbito de aplicación de la facultad de control, que aparece limitada por la prohibición de entrar en cuestiones que sean externas o que excedan del cumplimiento de las obligaciones del trabajador en la relación laboral. El problema surge cuando, el empleador haciendo uso de la posibilidad que le da el artículo 20.3 del ET, supera la facultad extendiéndola más allá del ámbito laboral, buscando controlar actividades que, aunque se entiendan fuera del lugar de trabajo o al margen de la relación laboral, van afectar de forma directa al desarrollo de la relación laboral²². En estos casos, puede el empleador aplicar sanciones sobre el trabajador cuando se ha entendido procedente el despido realizado a una trabajadora que fuera de su horario laboral realizó un hurto en un supermercado de la compañía para la cual trabajaba²³. Entiende el TS en este caso que la actuación supone “*un perjuicio económico directo a la empresa*”, diferenciando así aquellos casos donde la actuación ilegal se realiza fuera de su jornada y lugar de trabajo que “*quedarán al margen de la potestad disciplinaria del empresario cuando no tengan vinculación con la actividad laboral y no causen perjuicio de ningún tipo a la empresa*”²⁴. Actualmente, esta problemática sobre el ámbito de aplicación del control empresarial, está relacionada con los usos de las redes sociales por parte de los trabajadores, debiendo traer a colación

²² RODRÍGUEZ COPÉ, M.L.: “El derecho a la intimidad del trabajador como límite al poder de dirección empresarial”, *Temas Laborales: Revista Andaluza de Trabajo y Bienestar Social*, núm. 62, 2001, págs. 213 a 228.

²³ STS 21 septiembre 2017 (Sta. 699/2017).

²⁴ SATUÉ, S.: *¿Puedo ser despedido por hechos cometidos fuera de mi jornada laboral?* 12/03/2020. <https://santiagosatue.com/puedo-ser-despedido-por-hechos-cometidos-fuera-de-mi-jornada-laboral/>

determinado pronunciamiento que analiza la posibilidad de sancionar a un trabajador por los comentarios realizados en su Facebook contra su empleador²⁵.

En la actualidad, el control que realiza el empresario no es absoluto, se encuentra limitado por los derechos fundamentales inespecíficos, como la intimidad. Por tanto, no podrá el empresario llevar a cabo las facultades de vigilancia y control reguladas en el artículo 20 del Estatuto de manera absoluta²⁶. y sin ningún tipo de restricción.

El artículo 20.3 del ET contempla la posibilidad de que se adopten medidas por parte del empresario, que entienda oportunas para verificar el cumplimiento del trabajador y de sus obligaciones y deberes laborales. Estas medidas en la actualidad consistirán en instalar cámaras de video vigilancia, monitorizar los ordenadores, etc. Estos supuestos específicos son regulados por la LOPDGDD. Eso sí, el Estatuto de los Trabajadores prevé un supuesto concreto en su artículo 18 al ordenar *“la inviolabilidad de la persona del trabajador”*, sobre la realización de registros por el empresario. El legislador señala ahí como *“solo podrán realizarse registros sobre la persona del trabajador, en sus taquillas y efectos particulares, cuando sean necesarios para la protección del patrimonio empresarial y del de los demás trabajadores de la empresa, dentro del centro de trabajo y en horas de trabajo. En su realización se respetará al máximo la dignidad e intimidad del trabajador y se contará con la asistencia de un representante legal de los trabajadores o, en su ausencia del centro de trabajo, de otro trabajador de la empresa, siempre que ello fuera posible”*. Por tanto, para que esta actuación sea lícita, debe cumplir el empleador con lo siguiente: 1º Llevarla a cabo únicamente cuando resulte necesario para la protección del patrimonio empresarial y los demás trabajadores. 2º Siempre realizarse dentro del centro de trabajo y en horas de trabajo, evitando así la realización de estos de manera secreta. 3º Debe respetar al máximo la dignidad e intimidad del trabajador. 4º En fin, será necesaria la presencia de un representante de los trabajadores o un trabajador de la empresa si fuese posible. Sobre las previsiones anteriores esta medida será únicamente exigible de forma legal

²⁵ STSJ Madrid 25 mayo 2011 (Sta. 371/2011).

²⁶ BENET JIMÉNEZ, R.: *El derecho a la intimidad en el lugar de trabajo y la influencia de las TICs*, Trabajo Fin de Grado, Tarragona (Universitat Rovira i Virgili), 2017.

solo ante registros de carácter forzoso, no siéndolo cuando el trabajador lo permite voluntariamente²⁷.

La jurisprudencia del Tribunal Constitucional establece la necesidad de realizar un juicio de proporcionalidad para que no se vulnere la intimidad del trabajador, evitando que el empresario se sobrepase en el empleo de la facultad de control. Este juicio de proporcionalidad va a consistir en que la medida que se tome por el empresario quede justificada, y para ello debe ser idónea, necesaria y proporcional²⁸. Según la jurisprudencia constitucional, se entiende que la medida empresarial queda justificada cuando: *“sea susceptible de conseguir el objetivo propuesto (cumpliendo con la idoneidad), que sea necesaria para conseguir dicho objetivo en el sentido de que no exista otra medida más moderada para la consecución de tal propósito con igual eficacia (cumpliendo con la necesidad) y que la medida sea ponderada o equilibrada, para derivarse de ella más beneficios o ventajas para el interés general que perjuicios sobre otros bienes o valores en conflicto (cumpliendo con ello, el juicio de proporcionalidad estricto)”*²⁹. Si la medida llevada a cabo cumple estos requisitos, no se entienden vulnerados los derechos del trabajador, siendo por tanto válido el control del empresario y válida como prueba en un supuesto de sanción. En caso de que no sea así, se entiende que la prueba será nula³⁰.

En la regulación que presenta este artículo 20.3 sobre el uso de los medios de control no se menciona la necesidad de dar a conocer por parte del empresario a los trabajadores de las medidas de control que vaya a usar, esto es conocido como el deber de información. Por su parte, el artículo 64.5 f del ET prevé lo siguiente: *“el comité de empresa[...]*tendrá derecho a ser informado y consultado sobre todas las decisiones de la empresa[...]*El comité de empresa tendrá derecho a emitir informe, con carácter previo a la ejecución por parte del empresario de las decisiones adoptadas por este, sobre las siguientes cuestiones: f) La implantación y revisión de sistemas de*

²⁷ UREÑA MARTÍN, Á.: *Registro en la persona, taquillas y efectos personales del trabajador*. 12/04/2020. <https://www.tuasesorlaboral.net/categorias-estudio/temas-juridicos/19-registros-en-la-persona-taquillas-y-efectos-personales-del-trabajador>

²⁸ STCo 66/1995, de 8 de mayo.

²⁹ CARRIZOSA PRIETO, E.: “El principio de proporcionalidad en el Derecho del Trabajo”, *Nueva Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm. 123, 2004, págs. 470 a 473.

³⁰ MORALES VENERO, V.: *La vigilancia del empresario sobre los trabajadores*. 17/03/2020. <https://adlegemabogados.com/la-vigilancia-del-empresario-los-trabajadores/>

organización y control del trabajo, estudios de tiempos, establecimiento de sistemas de primas e incentivos y valoración de puestos de trabajo”. Es decir, el comité de empresa debe ser informado y consultado sobre las medidas de control que vaya llevar a cabo el empresario. Los representantes tendrán la obligación de informar a sus representados del uso de los medios de control que vaya a usar el empresario, ya que así lo establece el artículo 64.7.e) ET. No obstante, esto no va a eximir de la obligación de informar directamente a los trabajadores por parte del empresario. En el artículo 89.1 LOPDGDD, también figura el deber de información que presenta una gran importancia en relación con el uso de los dispositivos digitales usados por el trabajador en el ámbito laboral, así como los dispositivos de videovigilancia, de grabación y de geolocalización empleados por el empresario en el uso de sus facultades de control. El deber de información en relación con estos supuestos específicos será analizado en profundidad en el epígrafe 2.3.2) sobre el derecho a la protección de datos y garantías de los derechos digitales.

2.3. Derechos relacionados con la intimidad del trabajador en el ámbito laboral.

Hay determinados derechos que se encuentran relacionados con la prerrogativa a la intimidad de la persona, en este epígrafe se tratará la relación que este presenta con el derecho a la propia imagen y a la protección de datos³¹.

2.3.1. Derecho a la propia imagen.

La relación que los derechos a la intimidad y la propia imagen ha sido abordada por el Tribunal Constitucional, a cuyo parecer *“en la Constitución Española ese derecho se configura como un derecho autónomo”* haciendo alusión a la propia imagen, y continua diciendo *“en su condición de derecho de la personalidad, derivado de la dignidad y dirigido a proteger el patrimonio moral de las personas, guarda una muy estrecha relación con el derecho al honor y, sobre todo, con el derecho a la intimidad, proclamados ambos en el mismo art. 18.1 del texto constitucional”*³².

³¹ CHAPARRO MATAMOROS, P. y TALÉNS VISCONTI, E.E.: “Las intromisiones en el derecho a la propia imagen en el ámbito laboral”, *Revista Boliviana de Derecho*, núm. 15, 2013, págs. 253 a 267.

³² STCo 811/2001, de 26 de marzo.

De esta manera, el Tribunal Constitucional define este derecho como una prerrogativa que *“atribuye a su titular un derecho a determinar la información gráfica generada por sus rasgos físicos personales que puede tener difusión pública. La facultad otorgada por este derecho, en tanto que derecho fundamental, consiste en esencia en impedir la obtención, reproducción o publicación de la propia imagen por parte de un tercero no autorizado, sea cual sea la finalidad –informativa, comercial, científica, cultural, etc. – perseguida por quien la capta o difunde”*³³. A pesar de la relación directa que tiene con el derecho a la intimidad, como se menciona anteriormente, esta misma sentencia establece la diferencia que presentan estos derechos, vinculando a su ámbito de protección *“lo específico del derecho a la propia imagen es la protección frente a las reproducciones de la misma, que, afectando a la esfera personal, no lesionan su buen nombre ni dan a conocer su vida íntima. El derecho a la propia imagen pretende salvaguardar un ámbito propio y reservado, pero no íntimo”*. Se entiende por tanto que, el derecho a la propia imagen protege la imagen y la reproducción de esta, en los casos que no dañen el honor ni la intimidad de la persona, es decir lo define por exclusión³⁴.

En el ámbito laboral, se ve afectado, a la par que el derecho a la intimidad, siendo como este un derecho inespecífico. Esta prerrogativa vendrá protegida por el art. 4.2 e) del Estatuto, así como por el art 8.11 LISOS, precepto que comparte con el derecho a la intimidad. A su vez, este derecho suele llevarse por la vía del art. 17.1 del ET, fundamentándose en el numerus apertus que presenta y basándose a su vez en el art. 14 CE de conformidad con el cuál *“los españoles son iguales ante la Ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por [...] cualquier otra condición o circunstancia personal o social”*, considerando discriminatorio el trato desigual al trabajador por su aspecto físico³⁵. Las situaciones en las que se ve afectado, se pueden dividir en: fase inicial de elección del trabajador y la fase de desarrollo del contrato de trabajo.

En la fase de elección del trabajador, habrá de tenerse en cuenta que la imagen de éste se proyectara sobre la de la empresa. Esto supone que van a chocar, la facultad

³³ STCo 811/2001, de 26 de marzo.

³⁴ CHAPARRO MATAMOROS, P. y TALÉNS VISCONTI, E.E.: “Las intromisiones en el derecho a la propia imagen en el ámbito laboral”, *Revista Boliviana de Derecho*, núm.15, 2013, págs. 253 a 267.

³⁵ SERRA CALLEJO, J.: “La discriminación laboral por causas atípicas: el aspecto físico y la posesión de enfermedades contagiosas”, *Revista de Trabajo y Seguridad Social*, núm. 123, 2003, págs. 59 a 91.

de libre elección que tendrá el empresario, con el supuesto de discriminación de un trabajador a la hora de no ser seleccionado por su apariencia física o imagen. Determinar una discriminación o vulneración de este derecho se torna complicado. Para ello hay que valorar conjuntamente tres elementos: en primer lugar, la apariencia física del trabajador; en segundo lugar, los méritos que acredite el trabajador y, por último, la importancia que la empresa le dé a la apariencia física del trabajador a la hora de representar a esta, no valorándose de igual forma en aquellas empresas cuya actividad consista en prestar un servicio de cara al público, que en las empresas ubicadas en el sector industrial. Íntimamente vinculado a lo anterior, algún autor señala que: “*en determinados puestos de trabajo, fundamentalmente aquellos en que el empleado actúa cara al público, los usos sociales, pero también los prejuicios, imponen una determinada apariencia*”³⁶.

Realizando una valoración conjunta de todos los elementos en presencia, se concluye si hay o no una discriminación en relación con la imagen del trabajador. Así, no se apreció discriminación en el caso de la compañía de vuelos Iberia³⁷, la cual había publicado una oferta de trabajo, en la que se exigía que los candidatos debieran poseer una “adecuada imagen”, y añadía determinados rasgos en relación con la altura y la edad³⁸.

En la fase de desarrollo del contrato, hay que diferenciar, distintos supuestos:

En primer lugar, se encuentra la circunstancia en la cual, para el cumplimiento de la prestación, se entiende implícita la exposición de la imagen del trabajador. Sería el caso de las profesiones de periodismo o que estén relacionadas con el ámbito de la publicidad. En ellos, se entiende que el trabajador ha emitido su consentimiento en el momento que decide llevar a cabo la celebración del contrato, sin que haya por tanto una violación del derecho del trabajador.

³⁶ AGRA VIFORCOS, B.: “El derecho del trabajador a la libre determinación de su aspecto externo. La propia imagen en sentido positivo”, *Revista de Trabajo y Seguridad Social: Comentarios, casos prácticos: recursos humanos*, núm. 275, 2006, págs. 3 a 54.

³⁷ STS 27 diciembre 1999 (Rec. 1959/1999).

³⁸ CHAPARRO MATAMOROS, P. y TALÉNS VISCONTI, E.E.: “Las intromisiones en el derecho a la propia imagen en el ámbito laboral”, *Revista Boliviana de Derecho*, núm. 15, 2013, págs. 253 a 267.

En segundo lugar, aquellos supuestos en los que la profesión desarrollada con el trabajador no se entienda relacionada con la exposición de su imagen, ni explícita ni tampoco implícitamente. En dichas circunstancias, se descarta la posibilidad de que exclusivamente por el vínculo contractual que unen al empresario y trabajador pueda limitar el derecho del trabajador, siendo necesario el consentimiento de este último³⁹. Independientemente de lo anterior, en los casos de necesidad de control por parte del empresario del cumplimiento del trabajo de forma correcta, queda justificado que tome imágenes por medio de videovigilancia, tal y como se profundizará más adelante en el trabajo.

Por último, situaciones de captación de imágenes, sin relación con la prestación del trabajo para el que ha sido contratado el trabajador. Estas situaciones, con independencia de si se producen en el lugar de trabajo, o fuera, son extralaborales y, por tanto, no hay una verdadera relación laboral, dando lugar a la no aplicación del ET, sino la aplicación de la ya mencionada Ley Orgánica 1/1982, de 5 de mayo. Para que no sea considerado el derecho vulnerado y la actuación una intromisión ilegítima será necesario que haya un consentimiento expreso del sujeto afectado⁴⁰.

2.3.2. Derecho a la protección de datos y garantía de los derechos digitales.

El derecho a la protección de datos, está relacionado con el derecho a la intimidad, pues ambos buscan proteger constitucionalmente la vida privada personal y familiar. También es considerado fundamental pues así lo reconoce el Tribunal Constitucional cuando falla como *“este derecho fundamental a la protección de datos, a diferencia del derecho a la intimidad del art. 18.1 CE, con quien comparte el objetivo de ofrecer una eficaz protección constitucional de la vida privada personal y familiar, atribuye a su titular un haz de facultades que consiste en su mayor parte en el poder jurídico de imponer a terceros la realización u omisión de determinados comportamientos, cuya concreta regulación debe establecer la ley, aquella que conforme al art. 18.4 CE debe limitar el uso de la informática, bien desarrollando el*

³⁹ STCo 99/1994, de 11 de abril.

⁴⁰ VILLALBA SÁNCHEZ, A.: “Los derechos fundamentales del trabajador frente a los nuevos instrumentos de control empresarial”, *Revista Derecho Social y Empresa*, núm. 6, 2016, págs. 86 a 105.

derecho fundamental a la protección de datos (art. 18.1 CE), bien regulando su ejercicio (art. 53.1 CE)”⁴¹.

En la actualidad este asunto se regula por la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, mencionada en el presente trabajo como LOPDGDD, que sustituye a la anterior Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre de Protección de Datos Personales, con el objetivo de adaptar y completar el Reglamento UE 2016/679, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 27 de abril de 2016, sobre la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de los mismos⁴². Esta ley presenta como elemento más significativo, la protección o garantía de los derechos digitales, que tendrá un impacto directo sobre la protección de la intimidad de los trabajadores⁴³.

El derecho a la protección de datos, a pesar de tener un objeto de protección similar que la intimidad, tiene además una segunda función que lo diferencia; consiste en que su titular tendrá ciertos poderes, que impone a terceros no recogidos en el derecho a la intimidad, a través de las facultades que este derecho confiere a su titular garantizando así un poder de control sobre sus datos personales. Esta característica es reflejada en el siguiente tenor literal: *“el derecho a la protección de datos atribuye un haz de facultades consistentes en diversos poderes jurídicos cuyo ejercicio impone a terceros deberes jurídicos y que sirven a la capital función que desempeña este derecho fundamental: garantizar a la persona un poder de control sobre sus datos personales, lo que sólo es posible y efectivo imponiendo a terceros los mencionados deberes de hacer”⁴⁴.*

Mediante la nueva regulación que presenta la LOPDGDD se regulan los datos personales de los trabajadores en el ámbito laboral, acabando así con la falta de ordenación de carácter específico que había hasta el momento. La nueva regulación

⁴¹ STCo 292/2000, de 30 de noviembre.

⁴² BEL ANTAKI, J.: *Nuevos derechos digitales de los trabajadores: las claves en cinco preguntas y respuestas*. 09/04/2020. <http://www.legaltoday.com/practica-juridica/social-laboral/laboral/nuevos-derechos-digitales-de-los-trabajadores-las-claves-en-cinco-preguntas-y-respuestas>

⁴³ GARCÍA DEL POYO, R.: “Novedades de la Ley Orgánica de Protección de Datos y derechos digitales”, *Red seguridad: revista especializada en seguridad informática, protección de datos y comunicaciones*, núm. 84, 2019, págs. 34 y 35.

⁴⁴ STCo 292/2000, de 30 de noviembre.

supone una mayor protección y garantía para los derechos digitales, siendo de gran importancia y teniendo como función la protección de aquellos derechos fundamentales constitucionalmente reconocidos, y que en la actualidad deben ser protegidos de forma digital. Surge así una nueva regulación específica, sobre el uso de dispositivos digitales, videovigilancia, grabación de sonidos y geolocalización en el ámbito laboral, que supone una conexión directa entre la intimidad de los trabajadores y la garantía de los derechos digitales, así como la protección de sus datos⁴⁵. Además, presenta un nuevo derecho de carácter digital y laboral, el derecho a la desconexión digital⁴⁶.

A) Dispositivos digitales y su uso en el ámbito laboral.

La LOPDGDD regula en su artículo 87 “*el derecho a la intimidad y uso de dispositivos digitales en el ámbito laboral*”. El legislador en el apartado 1º de dicho precepto reconoce el derecho de los trabajadores a la protección de su intimidad en el uso de dichos dispositivos: “*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*”. Este reconocimiento expreso del derecho a la intimidad no era puramente necesario, puesto que se encuentra reconocido tanto en el Estatuto como en la Constitución. En relación con el derecho a la protección de datos, el legislador no lo entiende como un derecho autónomo respecto de la intimidad al igual que otro derecho que entre en juego en esta situación como el secreto de las comunicaciones.

En el 2º apartado se reconoce al empresario el acceso a los contenidos de los dispositivos digitales: “*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*”. Este acceso debe tener como objeto que el empresario lleve a cabo un seguimiento del cumplimiento por parte del trabajador de sus obligaciones laborales. Además, el legislador no descarta la posibilidad de prohibición de uso.

⁴⁵ GARCÍA DEL POYO, R.: “Novedades de la Ley Orgánica de Protección de Datos y derechos digitales”, *Red seguridad: revista especializada en seguridad informática, protección de datos y comunicaciones*, núm. 84, 2019, págs. 34 y 35.

⁴⁶ SERRANO OLIVARES, R.: “Los derechos digitales en el ámbito laboral. Comentario de urgencia a la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos y Garantía de los Derechos Digitales”, *Iuslabor*, núm. 3, 2018, págs. 214 a 216.

No obstante, este mismo artículo en su apartado 3º establece la necesidad de fijar unos criterios por parte del empresario a la hora de llevarlo a cabo pues “*los empleadores deberán establecer criterios de utilización de los dispositivos digitales [...]*”. Estos instrumentos que fije el empresario deberán a su vez respetar los “*estándares mínimos de protección de la intimidad del trabajador*”. En aras a cumplir esas previsiones, por tanto, deben actuar teniendo en cuenta el principio o juicio de proporcionalidad. A este respecto cabe dar cuenta de alguna trascendente resolución del Tribunal Europeo de Derechos Humanos⁴⁷, la cual entiende que aunque la empresa haya fijado unos criterios de prohibición de uso con fines privados a sus empleados de la aplicación “Yahoo Messenger”, no justifica este criterio de uso la medida de monitorizar los equipos informáticos y acceder al correo electrónico justificando el despido, pues constituye una intromisión ilegítima⁴⁸. La primera parte del art. 87.3º 1 LOPDGDD concluye de la siguiente forma: “*en su elaboración deberán participar los representantes de los trabajadores*”. Esta redacción supone una referencia a la facultad que tienen los representantes de los trabajadores en el artículo 64.5 f) ET, en relación con el control de los dispositivos digitales. Además este apartado 3º hace referencia al supuesto de acceso del empresario cuando los dispositivos digitales tengan fines privados: “*el acceso por el empleador al contenido de dispositivos digitales respecto de los que haya admitido su uso con fines privados requerirá...*”. En estos supuestos, será necesaria una mayor especificación a la hora de establecer por parte del empresario los usos autorizados a los trabajadores y que determinen aquellos periodos en que los dispositivos pueden emplearse con fines privados, manteniendo así las garantías para salvaguardar su intimidad. El apartado 3º finaliza fijando lo siguiente: “*los trabajadores deberán ser informados de los criterios de utilización a los que se refiere este apartado*”. Exigiendo así la LOPDGDD, el deber de información por parte del empresario. Esta obligación debe ser de carácter previo y amplio. No obstante, esta obligación no será suficiente por sí sola, puesto que deberá ir conectada con el desarrollo del juicio de proporcionalidad. Por tanto, el derecho a la intimidad y la protección de datos en el uso de dispositivos digitales se verá limitado por las

⁴⁷ STEDH de 5 de septiembre de 2017, asunto Barbulescu II.

⁴⁸ VALERO MOLDES, F.: *Nuevos límites al control empresarial del trabajo tras la sentencia Barbulescu*. 09/04/2020.
<https://zeres.es/2017/09/30/nuevos-limites-al-control-empresarial-del-trabajo-tras-la-sentencia-barbulescu/>

prohibiciones que puedan fijar el empresario siempre y cuando este respete el principio de proporcionalidad y el deber de información previo⁴⁹.

B) Dispositivos de videovigilancia y de grabación de sonidos.

Los dispositivos de videovigilancia y grabación de sonidos aparecen recogidos en el artículo 89 de la LOPDGDD titulado: “*derecho a la intimidad frente al uso de dispositivos de videovigilancia y de grabación de sonidos en el lugar de trabajo*”. Por otro lado, el legislador hace referencia únicamente a los dispositivos de videovigilancia en el artículo 22 al regularlos: “*tratamientos con fines de videovigilancia*”. Ambos artículos presentan regulación en cuanto al uso dichos dispositivos, pero con regímenes jurídicos distintos.

El artículo 22 tendrá como objetivo en el tratamiento de imágenes captadas por las cámaras o sistemas de videovigilancia, preservar la seguridad de las personas, bienes e instalaciones. “*1. Las personas físicas o jurídicas, públicas o privadas, podrán llevar a cabo el tratamiento de imágenes a través de sistemas de cámaras o videocámaras con la finalidad de preservar la seguridad de las personas y bienes, así como de sus instalaciones. 2. Solo podrán captarse imágenes de la vía pública en la medida en que resulte imprescindible para la finalidad mencionada en el apartado anterior*”. Por su parte, el artículo 89 presenta una regulación sobre los dispositivos de videovigilancia enfocada en la facultad de control empresarial, con el objetivo de comprobar el cumplimiento de las obligaciones laborales sus trabajadores. Así, según su literal “*1. Los empleadores podrán tratar las imágenes obtenidas a través de sistemas de cámaras o videocámaras para el ejercicio de las funciones de control de los trabajadores o los empleados públicos previstas, respectivamente, en el artículo 20.3 del Estatuto de los Trabajadores y en la legislación...*”. Para estos supuestos, el legislador fija como requisito el deber de información sobre el lugar donde se encuentran las cámaras previamente por aquellas personas que vayan a tratar las imágenes. En el supuesto del artículo 22 bastará con colocar un elemento acreditativo del uso de estos dispositivos como puede ser un cartel o una imagen, pues así lo indica el legislador en el apartado 4 de dicho artículo: “*4. El deber de información previsto en el artículo 12 del Reglamento*

⁴⁹ SERRANO OLIVARES, R.: “Los derechos digitales en el ámbito laboral. Comentario de urgencia a la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos y Garantía de los Derechos Digitales”, Iuslabor, núm. 3, 2018, Págs. 214 a 223.

(UE) 2016/679 se entenderá cumplido mediante la colocación de un dispositivo informativo en lugar suficientemente visible...”. Este deber de información en el caso regulado por el artículo 89 es más extenso que en el supuesto anterior, puesto que exige al empleador un aviso previo, expreso, conciso y claro a los trabajadores o a sus representantes pues “los empleadores habrán de informar con carácter previo, y de forma expresa, clara y concisa, a los trabajadores o los empleados públicos y, en su caso, a sus representantes, acerca de esta medida”. No obstante, el deber de información exigido para el supuesto del control empresarial presenta una excepción: “en el supuesto de que se haya captado la comisión flagrante de un acto ilícito por los trabajadores o los empleados públicos se entenderá cumplido el deber de informar cuando existiese al menos el dispositivo al que se refiere el artículo 22.4, de esta ley orgánica”. En los supuestos mencionados anteriormente, entiende el legislador cumplido el deber de información aplicando la normativa del artículo 22.4 siendo suficiente por tanto el uso de una imagen y un cartel cumpliendo la información previa cuando estas imágenes captadas muestren una comisión flagrante. La LOPDGDD habla de comisión de “actos ilícitos”; esta redacción extiende el tipo a aquellos casos de incumplimiento de la obligación laboral por parte del trabajador, de manera que estas imágenes tengan una finalidad disciplinaria y, por otro lado, a los supuestos con una finalidad de seguridad con el régimen jurídico del artículo 22⁵⁰.

Estos criterios a la hora de ejecutar el deber de información basándose en la excepción anteriormente mencionada, y evitando la vulneración de la intimidad y del derecho a la protección de datos, con la finalidad de garantizar la seguridad, o con el objetivo de controlar el quehacer profesional, presentaban una base jurisprudencial en los fallos emitidos por el Tribunal Constitucional anteriores a la regulación actual LOPDGDD. Cabe mencionar el “Caso Universidad de Sevilla”, donde el Tribunal Constitucional no seguía los criterios marcados por la nueva regulación con el supuesto excepcional al entender vulnerado el derecho a la protección de datos del trabajador por la universidad al emplear las cámaras destinadas a la seguridad del edificio para justificar el incumplimiento laboral por parte de este⁵¹. El TC afirmó lo siguiente: “el empresario debe informar en forma expresa, clara e inequívoca que las grabaciones

⁵⁰SERRANO OLIVARES, R.: “Los derechos digitales en el ámbito laboral. Comentario de urgencia a la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos y Garantía de los Derechos Digitales”, *Iuslabor*, núm. 3, 2018, págs. 222 a 226.

⁵¹ STCo 29/2013, de 11 de febrero.

pueden utilizarse para la imposición de sanciones disciplinarias por incumplimientos del control de trabajo ”.

Posteriormente, el Tribunal Constitucional volvió a pronunciarse modificando la doctrina anterior mostrada en el caso Universidad de Sevilla y coincidiendo ahora sí con la regulación posterior que presenta la LOPDGDD en el conocido caso “Bershka”⁵². En este caso, el empresario, ante la sospecha del hurto por parte de una trabajadora, instala una serie de cámaras acompañadas de los elementos o imágenes informativos y sin informar de forma expresa, precisa, clara e inequívoca a la trabajadora teniendo como objetivo sancionar disciplinariamente a esta. La trabajadora, recurre en amparo la vulneración del derecho a la protección de datos, y esta vez el TC rompe con la doctrina sentada con anterioridad, resolviendo que el derecho a la protección de datos de esta no ha sido vulnerado y declarando lo siguiente: *“basta con que los trabajadores tengan conocimiento genérico de la existencia de las cámaras de vídeo a través del distintivo informativo, que, conforme a lo dispuesto en la Instrucción 1/2006 de la Agencia Española de Protección de Datos (AEPD), debe contener una referencia a la LOPD, a la finalidad para la que se tratan los datos («Zona videovigilada») y a la identificación del responsable ante quien puedan ejercitarse los derechos del artículo 15 y siguientes de la LOPD”.*

En relación con el derecho a la intimidad mencionado como supuesto de vulneración en el recurso de amparo, el TC tampoco lo consideró vulnerado pues la instalación de cámaras de seguridad para controlar las cajas eran medidas que cumplían con el principio de proporcionalidad⁵³.

Por último, el Tribunal Europeo de Derechos Humanos, se pronunció en este sentido en el caso López Ribalda⁵⁴ previamente a ratificación del criterio seguido por la

⁵² STCo 39/2016, de 3 de marzo.

⁵³ GOÑI SEIN, J.L.: “Sentencia del Tribunal Constitucional 39/2016, de 3 de marzo (BOE nº85, de 8-IV-2016)”, *Ars Iuris Salmanticensis*, núm. 4, 2016, págs. 288-290.

⁵⁴ Traducción de la sentencia del caso López Ribalda realizada por los traductores de la Subdirección General de Constitucional y Derechos Humanos del Ministerio de Justicia, publicada en: <https://www.mjusticia.gob.es/cs/Satellite/Portal/1292429076136?blobheader=application%2Fpdf&blobheadername1=Content->

STCo 39/2016, y coincide con el fijado por el legislador posteriormente en la LOPDGDD⁵⁵.

En el apartado 2º de este artículo 89, se regula una prohibición en el uso de los sistemas de videovigilancia y sonido: “2. *En ningún caso se admitirá la instalación de sistemas de grabación de sonidos ni de videovigilancia en lugares destinados al descanso o esparcimiento de los trabajadores o los empleados públicos, tales como vestuarios, aseos, comedores y análogos*”. En caso de incumplimiento por parte del empresario se produce la vulneración del derecho a la intimidad del trabajador, siendo contrario a lo expuesto en el art 7 apartado 5º de la LO 1/1982 que considera: “*intromisiones ilegítimas... 5. La captación, reproducción o publicación por fotografía, filme, o cualquier otro procedimiento, de la imagen de una persona en lugares o momentos de su vida privada o fuera de ellos*”⁵⁶.

Por último, el apartado 3º de este artículo regula el uso de los sistemas de grabación de sonidos en el lugar de trabajo. Estos dispositivos presentan un régimen jurídico más restrictivo; el propio apartado prevé la necesidad de respetar el principio de proporcionalidad y llevar a cabo una intervención mínima y aplicando las garantías anteriormente mencionadas⁵⁷: “3. *La utilización de sistemas similares a los referidos en los apartados anteriores para la grabación de sonidos en el lugar de trabajo... siempre respetando el principio de proporcionalidad, el de intervención mínima y las garantías previstas en los apartados anteriores*”. Esta regulación coincide con la doctrina constitucional que sienta la sentencia conocida como el caso “Casino de La Toja”, donde el tribunal entendió que la implantación por parte del casino de sistemas de grabación de sonidos con un objetivo de seguridad en las zonas de caja y ruleta no era proporcional y no cumplía con el requisito de intervención mínima, debido a que suponía un sacrificio superior del derecho a la intimidad de los trabajadores, entendiéndose que esta medida suponía una intromisión ilegítima en dicha prerrogativa pues se podían captar conversaciones de carácter privado de los trabajadores, siendo

⁵⁵PINEDA CISNEROS, M.: *Videovigilancia y grabación de sonidos en el trabajo*. 11/04/2020. <https://www.audea.com/videovigilancia-y-grabacion-de-sonidos-en-el-trabajo/>

⁵⁶BERLANGA DE LA PASCUA, C.: *Los límites de la videovigilancia laboral*. 11/04/2020. <https://elderecho.com/los-limites-la-videovigilancia-laboral>

⁵⁷SERRANO OLIVARES, R.: “Los derechos digitales en el ámbito laboral. Comentario de urgencia a la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos y Garantía de los Derechos Digitales”, *Iuslabor*, núm. 3, 2018, págs. 223 a 225.

estos comentarios ajenos al interés empresarial⁵⁸. En definitiva, “*la finalidad que se persigue (dar un plus de seguridad, especialmente ante eventuales reclamaciones de los clientes) resulta desproporcionada para el sacrificio que implica del derecho a la intimidad de los trabajadores (e incluso de los clientes del casino [...] captar comentarios privados, tanto de los clientes como de los trabajadores del casino, comentarios ajenos por completo al interés empresarial y por tanto irrelevantes desde la perspectiva de control de las obligaciones laborales*”⁵⁹.

C) Sistemas de geolocalización en el ámbito laboral.

El uso de estos sistemas por el empleador en relación con la intimidad del trabajador se regula en el artículo 90 LOPDGDD bajo el título: “*derecho a la intimidad ante la utilización de sistemas de geolocalización en el ámbito laboral*”. En este caso, el legislador exige al empresario en relación con su deber de información a informar a sus trabajadores “*de forma expresa, clara e inequívoca*”. Esto supone una diferencia con el modo de informar en el sistema de videovigilancia donde establece que debe ser “*concisa*”, consiguiendo reforzar el deber de información en el uso de los elementos de geolocalización. El legislador en este artículo no indica como límite del control empresarial al principio de proporcionalidad⁶⁰. La regulación llevada a cabo por la LOPDGDD concuerda con el criterio doctrinal seguido hasta entonces a nivel nacional. No obstante, las sentencias de los tribunales españoles⁶¹ sobre los sistemas de geolocalización como medida de control empresarial, han precisado con mayor exactitud el límite de estas medidas, fijando la prohibición de extenderlo fuera del horario laboral.⁶²

⁵⁸ STCo 98/2000, de 10 de abril.

⁵⁹ CASINO RUBIO, M.: *Cámaras de seguridad y control de las obligaciones laborales (a propósito de la STC 29/2013, de 11 de febrero)*. 11/04/2020. <https://www.abogacia.es/actualidad/noticias/camaras-de-seguridad-y-control-de-las-obligaciones-laborales-a-proposito-de-la-stc-292013-de-11-de-febrero/>

⁶⁰ SERRANO OLIVARES, R.: “Los derechos digitales en el ámbito laboral. Comentario de urgencia a la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos y Garantía de los Derechos Digitales”, *Iuslabor*, núm. 3, 2018, págs. 223 a 225.

⁶¹ Por todas, STCo 98/2000, de 10 de abril y STSJ Castilla-La Mancha 23 marzo 2015 (Rec. 328/2015).

⁶² CANDAMIO, J.: *La geolocalización en el ámbito laboral. ¿Puede tu empresa seguirte mediante una app?* 11/04/2020. <https://www.iberley.es/revista/geolocalizacion-ambito-laboral-tu-empresa-seguirte-mediante-app-107>

3. INCIDENCIA DE LAS REDES SOCIALES EN RELACIÓN CON EL TRABAJO Y EL DERECHO A LA INTIMIDAD.

3.1. Redes Sociales: un breve apunte sobre su noción.

En el año 2009, el Instituto Nacional de Tecnologías de la Comunicación (INTECO) actualmente conocido como INCIBE llevó a cabo un estudio sobre “la privacidad de los datos y la seguridad de la información en las redes sociales online”, definiendo a estas como “*los servicios prestados a través de Internet que permiten a los usuarios generar un perfil público, en el que plasmar datos personales e información de uno mismo, disponiendo de herramientas que permiten interactuar con el resto de usuarios afines o no al perfil publicado*”⁶³.

Ya en el año 2011, un equipo de Estudios del ONTSI (Observatorio Nacional de las Telecomunicaciones y de la Sociedad de la Información), realizó un estudio sobre “las redes sociales en Internet”, definiéndolas como: “*un sitio en la red cuya finalidad es permitir a los usuarios relacionarse, comunicarse, compartir contenido y crear comunidades*”⁶⁴.

Valorando los distintos estudios, y ante la dificultad para definir las de una manera única y universal, se atiende a sus elementos o características comunes para obtener un concepto general de estas. Las redes sociales son:

- Redes online, es decir, a través de la red, que permiten a las personas compartir contenido e información personal, así como relacionarse e interactuar con otras personas.

Estos elementos generales, los comparten las distintas redes sociales, no obstante, podemos encontrar diferencias entre unas y otras, en base a su finalidad:

- Redes sociales con objetivos únicamente profesionales: en ellas las personas muestran su perfil buscando que quien acceda a él tenga un interés comercial como puede ser LinkedIn.

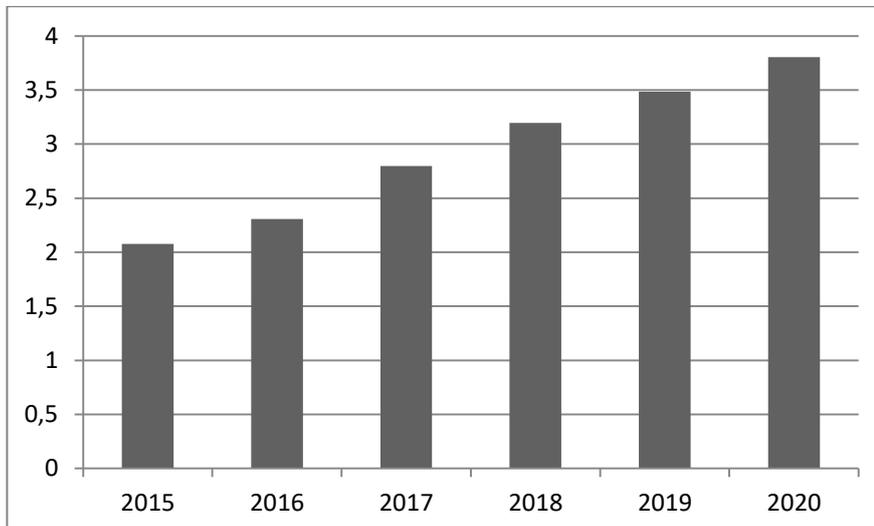
⁶³ <https://www.uv.es/limprot/boletin9/inteco.pdf>

⁶⁴ https://www.ontsi.red.es/sites/ontsi/files/redes_sociales-documento_0.pdf

- Redes sociales con finalidades de difusión ya sean opiniones como es Twitter, o imágenes en el caso de Instagram, y videos siendo el caso más destacado la plataforma YouTube. Además, hay redes sociales con objetivos comunicativos, WhatsApp, Messenger... no obstante hay un debate sobre si estás son redes sociales o de mensajería instantánea.

Mención aparte merece Facebook, siendo capaz de englobar todas las finalidades y características anteriores en una sola, donde las personas comparten sus comentarios, conversan y pueden encontrar enlaces de carácter comercial, y además publicar imágenes y videos ⁶⁵.

Todas ellas han sido objeto de un crecimiento increíble en los últimos años; este crecimiento se refleja en el estudio realizado por las empresas “*We are Social* y *Hootsuite*”, llamado “*Digital 2020 Global Digital Overview*”. El estudio indicó que actualmente utilizan las redes sociales un total de 3.805 millones de personas. Este mismo estudio nos muestra, como las redes sociales no paran de incrementar el número de usuario año tras año⁶⁶:



⁶⁵ GONZÁLEZ BIEDMA, E.: “Uso de las redes sociales y control empresarial”, *Revista Andaluza de Trabajo y Bienestar Social*, núm. 150, 2019, págs. 111 a 113.

⁶⁶ MEJIA LLANO, J.C.: *Estadísticas de Redes Sociales 2020: Usuarios de Facebook, Instagram, Youtube, LinkedIn, Twitter, Tiktok y otros*. 22/4/2020. <https://www.juanmejia.com/marketing-digital/estadisticas-de-redes-sociales-usuarios-de-facebook-instagram-linkedin-twitter-whatsapp-y-otros-infografia/>

Estos datos reflejan como las redes sociales se han convertido en un elemento de influencia masiva sobre las personas, afectando a los aspectos vitales de las personas y a nivel social y personal.

Estas redes suponen un impacto en el ámbito laboral, donde el uso de las TIC (Tecnologías de la Información y Comunicación), están al orden del día. En anteriores epígrafes se analizó el uso por parte del empresario de estos nuevos medios a través de los dispositivos digitales, de videovigilancia, de geolocalización, etc. A estos medios tecnológicos se deben añadir también las redes sociales, las cuales son empleadas en la relación laboral tanto por las empresas, como por sus trabajadores, abarcando el desarrollo de la relación y los momentos anteriores, provocando que esta se inicie y pueda dar lugar a la finalización de la relación laboral, si se produce un mal uso de ellas.

Presentan a su vez una relación directa con los derechos fundamentales inespecíficos de los trabajadores, desde el derecho a su intimidad hasta aquellos relacionados con este, la protección de datos, la propia imagen, el derecho a la libertad de expresión, etc. Independientemente, aunque sea el propio usuario quien controla la información que desea publicar y compartir, la privacidad de este se verá afectada pues se produce un efecto en relación con la información colgada en la red que es incontrolable, pues aunque el usuario establezca unas restricciones en cuanto quien puede ver sus publicaciones, no se puede controlar la posible redifusión que hagan los usuarios que tengan acceso⁶⁷.

La influencia de las redes sociales en el ámbito laboral, y su efecto sobre los derechos de los trabajadores, se encuentra todo ello relacionado.

3.2. Usos en la relación de trabajo.

Las redes sociales tendrán diversos usos en la relación laboral, en función del sujeto que las use y en el momento que se empleen. El empresario hace uso de ellas como una herramienta de marketing, ya que le permite interactuar de manera sencilla con sus clientes habituales y llegar a potenciales clientes debido a su gran repercusión. Además, le permite conocer el comportamiento y la perspectiva que tiene el consumidor

⁶⁷ CAMPUZANO TOMÉ, M^a.H.: “Las redes sociales digitales: concepto, clases y problemática jurídica que plantean en los albores del siglo XXI”, *Actualidad Civil*, núm. 1, 2011, págs. 2 a 4.

en relación con su producto y en base a esto promocionar los mismos. En cuanto afecta a la relación laboral en sentido estricto, estas serán un medio de captación de trabajadores, una herramienta en el quehacer o pueden ser empleadas como un elemento de control⁶⁸. Por parte del productivo trabajador, puede ser captado por el empresario a través de estas, y además interactuar de una manera rápida y transparente tanto con su empresario como con sus compañeros⁶⁹.

3.2.1. Uso previo al inicio de la relación laboral.

A) Medio de intermediación laboral.

En la actualidad, las empresas utilizan las redes sociales como un elemento de intermediación laboral. Esta función mediadora empleada por las empresas a través de las redes sociales tiene 3 usos principales:

- *Publicación de ofertas.*
- *Comunicación con los posibles candidatos.*
- *Elemento de admisión de ofertas.*

Este tipo de contratación “on-line” tiene una serie de ventajas para la empresa contratante, como son el acortamiento de los procesos de selección, el aumento de las probabilidades de encontrar un perfil más adecuado y la mayor interacción con el candidato.

Dicha intermediación, en el año 2019 fue utilizada por el 74% de las empresas, de las cuales el 77% las utilizaron con el fin de publicar ofertas, el 45% como un medio de comunicación con los posibles candidatos y el 41% para recibir ofertas de admisión⁷⁰.

⁶⁸ MUNÍN SANCHEZ, L.M.: “Nuevas maneras de trabajar y nuevos medios de prueba”, en AA.VV.: *Nuevas tecnologías y nuevas maneras de trabajar: Estudios desde el derecho español y comparado. (Alemania, Reino Unido, Polonia, Portugal, y Argentina)*, Madrid (Dykinson SL), 2016, págs. 324 a 344.

⁶⁹ DE CASTRO MEJUTO, L.F.: “Las nuevas maneras de trabajar y las redes sociales”, en AA.VV.: *Nuevas tecnologías y nuevas maneras de trabajar: Estudios desde el derecho español y comparado. (Alemania, Reino Unido, Polonia, Portugal, y Argentina)*, Madrid (Dykinson SL), 2016, págs. 324 a 344.

⁷⁰ Datos extraídos del informe realizado ese mismo año por “Infoempleo” en colaboración con la empresa “EY”. GUEL BENZU, J y SOL, J.: *Informe 2019. Talento Conectado. Nuevas realidades del mercado de trabajo*. 31/5/2019.
https://cdn.infoempleo.com/infoempleo/documentacion/publicaciones/Informe_talento_conectado_2019.pdf

B) Búsqueda de empleo.

Las redes sociales en ocasiones son empleadas por los trabajadores como un medio de búsqueda activa de empleo, teniendo un uso previo a que nazca la relación laboral, y con el objetivo de que esta se produzca. Pueden acceder a puestos que las empresas promocionan a través de ella, e interactuar con estas. Además es un medio de publicidad por el cual pueden darse a conocer a los empleadores.

En el “*Informe 2016, Redes Sociales y mercado de trabajo*” realizado por “*Infoempleo*”, el 77% de los usuarios encuestados admitieron el uso de estas para buscar y acceder a un empleo⁷¹.

C) Medio de consulta en la selección del candidato.

Esta consulta, que consiste en analizar las redes sociales del candidato, permite a las empresas decidir si llevan a cabo o no la contratación. A través de las redes sociales, las empresas pueden proporcionar datos en relación con la vida privada del candidato y su personalidad, lo que permite a la empresa conocer más allá de sus habilidades y aptitudes como profesional⁷².

Según el “*Informe 2019. Talento conectado. Nuevas realidades del mercado de trabajo*”, el 81% de las empresas utilizan esta consulta para tomar la decisión definitiva a la hora de contratar a un candidato⁷³.

3.2.2. Durante la relación laboral.

⁷¹ Datos extraídos del informe realizado por “Infoempleo” en el año 2016. GUELBENZU, J.: *Informe 2016. Redes sociales y mercado de trabajo*. 31/5/2019. <https://www.adeccogroup.es/wp-content/uploads/2017/11/Informe-2017-Empleo-y-Redes.-Infoempleo-Adecco.pdf>

⁷² NORES TORRES, L.E.: “Algunos puntos críticos sobre la repercusión de las redes sociales en el ámbito de las relaciones laborales: aspectos individuales, colectivos y procesales”, *Revista de Información Laboral*, núm. 7, 2016, págs. 5 y siguientes.

⁷³ Datos extraídos del informe realizado ese mismo año por “Infoempleo” en colaboración con la empresa “EY” GUELBENZU, J y SOL, J.: *Informe 2019. Talento Conectado. Nuevas realidades del mercado de trabajo*. 31/5/2019.

<https://cdn.infoempleo.com/infoempleo/documentacion/publicaciones/Informe talento conectado 2019.pdf>

A) Uso en representación de la empresa.

Las redes sociales en algunas situaciones integrarán el contenido de la prestación laboral; en estos casos la función del trabajador consistirá en gestionar y administrar como responsable las redes sociales de la empresa, conocidos como “Community manager”, utilizando medios electrónicos proporcionados por la empresa o puestos por el trabajador⁷⁴.

B) Uso en la jornada laboral.

El acceso a las redes sociales durante la jornada laboral, produce numerosas ventajas al empresario. Una de las principales manifestaciones de este uso son las “reuniones” conocidas como “Networking”, a través de ellas y mediante las redes sociales, los trabajadores crean redes de contactos con distintas personas, fomentando relaciones empresariales y generando distintas oportunidades de negocio⁷⁵.

La actualidad que vivimos también ha puesto de relieve el uso del Teletrabajo, lo cierto es que las redes sociales pueden ser un medio para llevarlo a cabo pero las principales TICS empleadas para ello no son propiamente redes sociales, pues; Discord, WhatsApp, Google Meet, Skype, se consideran realmente como servicios de mensajería instantánea.

El acceso durante la jornada laboral tendrá consecuencias negativas, en aquellos supuestos que no se lleven a cabo de una manera correcta, controlada y cumpliendo con las directrices marcadas por el empresario.

⁷⁴ NORES TORRES, L.E.: “Algunos puntos críticos sobre la repercusión de las redes sociales en el ámbito de las relaciones laborales: aspectos individuales, colectivos y procesales”, *Revista de Información Laboral*, núm.7, 2016, págs. 5 y siguientes.

⁷⁵ CALVO MUÑOZ, M y ROJAS LLAMAS, C.: *Networking: Uso práctico de las redes sociales*. Madrid (Esic Editorial), 2009. <https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=4eczQreEaLwC&oi=fnd&pg=PA9&dq=networking+redes+sociales&ots=h78K8W6kn9&sig=yiBggM1YIZTIuq3yiATAvdVW70#v=onepage&q=networking%20redes%20sociales&f=false>

Estas consecuencias afectarán a la productividad de la empresa, a su seguridad informática, y producirán una disminución en el rendimiento del trabajador. Serán objeto de sanciones disciplinarias⁷⁶.

C) Usos fuera del lugar y jornada de trabajo y sus consecuencias.

Cuando los trabajadores se encuentran fuera de su jornada de trabajo, o fuera del lugar donde desarrollan la actividad laboral pueden usar sus redes sociales, pero en estos casos su uso no se ve limitado por las directrices que haya marcado el empresario. Es decir, el uso que estos hacen de las redes sociales se basará en su derecho a la intimidad pues lo realizado forma parte de su esfera privada, y todo lo publicado es atinente a su derecho a la libertad de expresión regulado en el artículo 20 de la Constitución Española: *“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”*.

Este uso de las redes sociales queda al margen de la relación laboral aparentemente, pues son situaciones que se encuentran fuera de la relación contractual y además pertenecen a la esfera íntima del trabajador. No obstante, las publicaciones realizadas por los trabajadores en las redes sociales provocan en ocasiones sanciones por parte del empresario⁷⁷. La Sala de lo Social del Tribunal Supremo se ha pronunciado sobre este aspecto al reconocer que: *“la empresa puede adoptar las medidas disciplinarias oportunas a pesar de que el trabajador no se encuentra ni en tiempo ni en lugar de trabajo, al indicar que fuera de horario y lugar de trabajo no existe una bula absoluta para realizar actuaciones que vayan en perjuicio de la empresa, pues hay que considerar que todas ellas están de alguna forma vinculadas a*

⁷⁶ GRANDE, C. y GORDILLO, C.: “El uso de las redes sociales en la jurisprudencia social”. Actualidad Jurídica Aranzadi. Madrid (Editorial Aranzadi S.A.U.), 2012. https://insignis-aranzadidigital-es.unileon.idm.oclc.org/maf/app/document?srguid=i0ad82d9a00000172707df2d50d824d99&marginal=IB\2013\191&docguid=Ib9bf56705f9011e2abc601000000000&ds=ARZ_LEGIS_CS&infotype=arz_biblos;&spos=2&epos=2&td=0&predefinedRelationshipsType=documentRetrieval&fromTemplate=&suggestScreen=&&selectedNodeName=&selec_mod=false&displayName=#contador2

⁷⁷ LÓPEZ BALAGUER, M.: “Libertad de expresión y redes sociales: ¿es posible sancionar al trabajador por publicaciones de contenido privado ajenas al trabajo?”, *Revista Andaluza de Trabajo y Bienestar Social*, núm. 146, 2019, págs. 99 a 102.

la relación laboral en cuanto redundan directa o indirectamente un perjuicio a la empresa”⁷⁸.

D) Medio para sancionar, objeto de sanción. Despidos disciplinarios.

Los usos anteriormente mencionados en la relación laboral serán beneficiosos siempre y cuando se hagan de forma correcta. En los supuestos de un mal uso el empresario podrá imponer sanciones disciplinarias que tienen como resultado en ocasiones el despido del trabajador. La doctrina apoya la necesidad de que las empresas adopten medidas y fijen las formas en que deben ser usadas las redes sociales por sus trabajadores, como ya se ha hecho en relación con el uso de los dispositivos digitales aportados por el empresario. Las redes sociales pueden ser también un elemento que le haya permitido al empresario detectar incumplimientos contractuales del trabajador, o ser objeto de comentarios por el trabajador que suponen una sanción para este. Van a presentar relación con distintos derechos en ocasiones con el derecho a la intimidad de los trabajadores, y en otras con su derecho a la libertad de expresión y el derecho a la información⁷⁹.

Las sanciones impuestas al trabajador por el mal uso de las redes sociales, y que suponen el despido de este, son en aplicación de los artículos 54.2 en sus apartados c) y d) que establecen como incumplimientos contractuales, por un lado, las ofensas verbales o físicas al empresario o a las personas que trabajan en la empresa o sus familiares si convivan con ellos. Por otro lado, la transgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo.

1. Uso inadecuado de las redes sociales en dispositivos aportados por la empresa en la jornada laboral.

El uso de las redes sociales por parte del trabajador durante su jornada laboral tendrá distintos niveles de gravedad, atendiendo al número de veces que este se conecte

⁷⁸ STS 21 septiembre 2017 (sta. 699/2017).

⁷⁹ NORES TORRES, L.E.: “Algunos puntos críticos sobre la repercusión de las redes sociales en el ámbito de las relaciones laborales: aspectos individuales, colectivos y procesales”, *Revista de Información Laboral*, núm.7, 2016, págs. 5- ss.

y al momento en que lo haga no siendo tan grave los casos en los que el trabajador lo hace en un descanso que cuando lo hace en su tiempo efectivo de trabajo⁸⁰.

Un ejemplo de un acceso abusivo del trabajador a las redes sociales durante su jornada laboral sería aquel pronunciamiento que ratificó procedente el despido disciplinario de una empleada por el acceso abusivo a redes sociales durante su horario laboral, tras haber realizado además una serie de avisos para que cesase en su conducta. En este caso, la empresa ponía a disposición de sus empleados sistemas informáticos con la finalidad de desarrollar sus obligaciones laborales, además se les permitía el uso de estos para sus fines personales, siempre que lo hagan de forma adecuada, coherente y de buena fe y son avisados de que se revisará el historial de las webs visualizadas por los trabajadores en caso de que tener sospechas fundadas de un uso inapropiado. Dando lugar a una transgresión de la buena fe contractual y suponiendo un abuso de confianza⁸¹.

No obstante, en alguna ocasión los tribunales han entendido que no depende del número de veces que el trabajador accede a la red social, serán los supuestos en los que la empresa fija un protocolo por el cual prohíbe su uso en determinados supuestos. Así se ratifica el despido procedente de una trabajadora que usaba y consultaba redes sociales en su jornada laboral, cuando la empresa había establecido unas determinadas normas de uso⁸². Además, la gravedad del uso no será la misma cuando el trabajador lleve a cabo alguna acción en esa red social que en los supuestos donde únicamente tenga abierta la web o aplicación⁸³.

La empresa puede facilitar determinados dispositivos digitales para que el trabajador lleve a cabo su trabajo, y gestione la red social de la empresa suponiendo esto el objeto de la prestación laboral. Los dispositivos más utilizados para que el trabajador desempeñe su quehacer profesional como gestor de la red social en representación de la empresa, son los teléfonos móviles de empresa. Cuando el trabajador lleve a cabo

⁸⁰ NORES TORRES, L.E.: “Algunos puntos críticos sobre la repercusión de las redes sociales en el ámbito de las relaciones laborales: aspectos individuales, colectivos y procesales”, *Revista de Información Laboral*, núm. 7, 2016, págs. 5 y siguientes.

⁸¹ STSJ La Rioja 23 mayo 2011 (Sta. 175/2011).

⁸² LORENZO TORTOSA, A.: *Las redes sociales como medio de prueba en el proceso laboral*, Trabajo Fin de Grado, Castellón (Universitat Jaume I), 2016.

⁸³ STSJ Madrid 26 enero 2015 (Sta. 30/2015).

acciones en ese teléfono que no sean las constituyentes de su trabajo a través de la propia red social que debe gestionar u otras será susceptible de ser sancionado y que esta sanción produzca el despido disciplinario en ocasiones. El despido disciplinario como sanción lo ha considerado procedente alguna resolución judicial⁸⁴. En este caso, la trabajadora contaba con un teléfono de empresa desde donde gestionaba las redes sociales de una empresa de vinos siendo la “community manager” de la empresa. En el contrato se fijó que el uso del dispositivo sería únicamente para labores profesionales y prohibía la instalación de aplicaciones fuera del ámbito laboral y la manipulación de la configuración de este. La trabajadora instaló una aplicación ajena a su empleo, en la cual puso la foto de la empresa y a la venta una guitarra y además busco distintos productos a la venta, y conversó con distintos usuarios sobre pisos en alquiler alegando que era una pequeña inmobiliaria. El tribunal entendió que los actos de la trabajadora eran motivo de despido disciplinario, pues suponían “*un incumpliendo grave y culpable del trabajador, suponiendo una transgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo*”.

2. Incumplimientos contractuales de los trabajadores descubiertos por su actividad en las redes sociales.

Hay situaciones en las que el trabajador está llevando a cabo actividades que son incumplimientos contractuales y es descubierto por la publicación que hace en su red social. Estos supuestos están relacionados en su gran mayoría con casos en los que el trabajador que incumple se encontraba en baja o incapacidad temporal. Ejemplo de ello son las siguientes sentencias:

La Sala ratificó el despido procedente de un trabajador el cual estaba en situación de incapacidad temporal por presentar un cuadro ansioso depresivo, y el empleador a través de la red social Facebook encontró fotos del trabajador en salidas nocturnas consumiendo alcohol, y comentarios del mismo manifestando lo bien que lo había pasado, siendo incompatible todo ello con el cuadro depresivo por el cual se encontraba de baja. Este comportamiento supone un despido disciplinario por falta muy

⁸⁴ STSJ Cataluña 22 junio 2018 (Sta. 3727/2018).

grave del artículo 54.2 apartado d) del ET, debido a una transgresión de la buena fe y por simulación de enfermedad según el convenio aplicable en este caso⁸⁵.

La Sala de lo Social entendió procedente el despido de una trabajadora que estando en situación de incapacidad temporal por ansiedad temporal, se dedicó a la confección de tocados y diademas por encargo anunciando estos productos por la red social Facebook, en una página creada por ella, suponiendo dicha actividad una transgresión de la buena fe contractual del artículo 54.2 apartado d) ET⁸⁶.

3. Comentarios en redes sociales que suponen una sanción disciplinaria.

Aquellos comentarios realizados por el trabajador en su red social particular se encuentran fuera de la esfera de la relación del trabajo *a priori*, no obstante determinadas descalificaciones o actos que suponen un daño a la imagen de la empresa, o aquellas publicaciones que pongan en peligro a esta, así como los comentarios o actos de acoso contra compañeros a través de las redes sociales, pueden tener una respuesta por parte del empresario a través de sanciones que conlleven el despido del trabajador involucrado en el uso incorrecto de la red social⁸⁷.

Podemos diferenciar supuestos en los que la publicación o comentario supone ofensas verbales o físicas al empresario o a las personas que trabajan en la empresa o a los familiares que convivan con ellos, siendo susceptibles de sanción por el artículo 54.2 c), siendo declarado procedente el despido de un trabajador que insultó y amenazó a una compañera de trabajo y además escribió contra su empresa en términos despectivos a través de las redes sociales⁸⁸.

De aquellos supuestos en los que el comentario supone una transgresión de la buena fe y un abuso de confianza en el desempeño del trabajo que se produce por la publicación en las redes sociales por el trabajador de un acto susceptible de ser así calificado. Tal es el caso de la ratificación como procedente del despido de una

⁸⁵ STSJ Madrid 18 mayo 2012 (Sta. 446/2012).

⁸⁶ STSJ Madrid 28 mayo 2012 (Sta. 524/2012).

⁸⁷ LÓPEZ BALAGUER, M.: “Libertad de expresión y redes sociales: ¿es posible sancionar al trabajador por publicaciones de contenido privado ajenas al trabajo?”, *Revista Andaluza de Trabajo y Bienestar Social*, núm. 146, 2019, págs.110 a 113.

⁸⁸ STSJ Andalucía, Málaga, Sala de lo Social, Sec. 1ª, 22 mayo 2014 (Sta. 817/2014).

trabajadora, entendiendo que había trasgredido la buena fe contractual e incurrió en abuso de confianza, cuando siendo la responsable de gestionar el supermercado, publicó en la red social Facebook, distintas imágenes con el uniforme de la empresa y donde se apreciaba el lugar donde se encuentra la caja fuerte y mostrándola abierta. Entendiendo la empresa que dañaba tanto a la imagen de la empresa, como la ponía en peligro⁸⁹.

La sanción que suponga el despido disciplinario del trabajador cuando se deriva de las redes sociales puede ser a través del apartado c o d del artículo 54. En los casos que la sanción se deba por insultos contra algún compañero o el empresario será de aplicación el artículo 54.2 apartado c) del Estatuto: “*Se considerarán incumplimientos contractuales, 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*”. Los despidos son debidos a la transgresión grave, que afecta a la convivencia en el trabajo, pues el Tribunal Supremo entiende que la convivencia en el trabajo, es el bien jurídico protegido por el legislador en este precepto⁹⁰ y en caso de que se lleven a cabo estas ofensas entre las personas empleadas no permita que puedan continuar realizando su actividad de una manera pacífica y de manera respetuosa mutuamente. Será necesario que la actitud del trabajador sea calificada como grave y culpable, una vez analizados los comentarios realizados, el tipo de comportamiento llevado a cabo y aplicando la sanción siempre en relación con el juicio de proporcionalidad.

En cuanto al incumplimiento contractual del apartado d que regula el legislador de la siguiente manera: “*Se considerarán incumplimientos contractuales: d) La transgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo*” será aplicable en aquellos casos donde el trabajador desobedezca las normas fijadas para el uso de las redes sociales con los dispositivos dados por el empresario para realizar su trabajo no siendo estas obligatorias pero sí convenientes de fijar, o cuando el trabajador sea pillado en una actuación que suponga un incumplimiento contractual tras su publicación en redes sociales o que dicha publicación suponga un daño a la reputación de la empresa.

⁸⁹ STSJ Andalucía, Granada, Sala de lo Social, Secc. 1ª, 10 noviembre 2011 (Sta. 2629/2011).

⁹⁰ STS 1 Octubre 1990 (Sta. 1274/1990).

La interpretación consolidada de dicho precepto por el Tribunal Supremo se menciona en la siguiente resolución cuando establece⁹¹: *“es doctrina consolidada del Tribunal Supremo en su interpretación del artículo 54.2.d) del Estatuto de los Trabajadores que: 1. El principio de buena fe es consustancial al contrato de trabajo, en cuanto que por su naturaleza sinalagmática genera derechos y deberes recíprocos, traduciéndose el deber de mutua fidelidad entre empresario y trabajador en una exigencia de comportamiento ético jurídicamente protegido y exigible en el ámbito contractual, y pudiendo definirse la buena fe en sentido objetivo como un modelo de tipicidad de conducta exigible, o mejor aún, un principio general de derecho que impone un comportamiento arreglado a valoraciones éticas, que condiciona y limita por ello el ejercicio de los derechos subjetivos y que se traduce en directivas equivalentes a lealtad, honorabilidad, probidad y confianza; 2. La esencia del incumplimiento no está en el daño causado, sino en el quebranto de la buena fe depositada y de la lealtad debida; 3. No es necesario que la conducta tenga carácter doloso, pues también se engloban en el art. 54.2.d ET las acciones simplemente culposas, cuando la negligencia sea grave e inexcusable; 4. A los efectos de valorar la gravedad y culpabilidad de la infracción pasan a un primer plano la categoría profesional, la responsabilidad del puesto desempeñado y la confianza depositada, agravando la responsabilidad del personal directivo; 5. En materia de pérdida de confianza no cabe establecer graduación alguna.”* Se entiende por tanto, como transgresión de buena fe contractual la ruptura o el incumplimiento por parte del trabajador de la conducta esperada por la empresa⁹².

3.3. Derechos de los trabajadores involucrados en el uso de las redes sociales.

3.3.1. Derecho a la libertad de expresión y derecho a la información.

El derecho a la libertad de expresión se define en el art 20.1 a) de la CE *“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*

⁹¹ STSJ Madrid 28 mayo 2012 (Sta. 524/2012).

⁹² ORTEGA LOZANO, P. G.: *“La buena fe contractual y el abuso de confianza en el desempeño del trabajo como causa de finalización de la relación laboral”*, *Nueva Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm. 213, 2018, págs. 116 a 117.

de reproducción”. El uso de este derecho permite a los trabajadores comunicar pensamientos, ideas u opiniones a través de cualquier medio de difusión ya sea de carácter general o de forma más restringida. Por su parte el derecho a la información aparece regulado también en el artículo 20.1 de la CE, apartado d) “*se reconocen y protegen los derechos: d) A comunicar o recibir libremente información veraz por cualquier medio de difusión*”. Este precepto permite que el trabajador comunique hechos mediante cualquier medio de difusión general. La diferencia, por tanto, entre uno y otro será el tono empleado por el trabajador en cada supuesto, haciendo uso de un matiz subjetivo en el caso del derecho a la libertad de expresión y una expresión de la información objetiva en el caso del derecho a la libertad de información de manera que la manifestación de uno u otro derecho dependerá del carácter con el que se exprese el mensaje⁹³. En la mayoría de los supuestos, ambos derechos aparecerán unidos pues con la comunicación de noticias, será frecuente que el informador muestre su opinión⁹⁴. En los supuestos tratados en este epígrafe será referencia por tanto el derecho a la libertad de expresión.

La relación laboral no supone una pérdida de los derechos fundamentales para el trabajador⁹⁵, aunque sí una modulación de estos⁹⁶. De manera que el trabajador puede expresar libremente sus opiniones, en este caso a través de las redes sociales. El Tribunal Constitucional declaró que la libertad de expresión comprende la crítica de la conducta de otros, aun cuando la misma sea desabrida y pueda molestar, inquietar o disgustar a quien se dirige, pues así lo requieren el pluralismo, la tolerancia y el espíritu de apertura, sin los cuales no existe una sociedad democrática⁹⁷; no obstante, debido a la modulación que sufrirá el derecho a la libertad de expresión, determinados comentarios en sus redes sociales que fuera del contexto de la relación laboral serán adecuados, en este caso pueden no serlo. El límite impuesto a la libertad de expresión aparece regulado en la CE en el art 20.4) “*estas libertades tienen su límite en el respeto a los derechos reconocidos en este Título, en los preceptos de las leyes que lo desarrollen y, especialmente, en el derecho al honor, a la intimidad, a la propia imagen y a la*

⁹³ STCo 9/2007, de 15 de enero.

⁹⁴ www.congreso.es

⁹⁵ STCo 88/1985, de 19 de julio.

⁹⁶ STCo 6/1988, de 21 de enero.

⁹⁷ STCo 23/2010, de 27 de abril.

protección de la juventud y de la infancia”, de manera que el trabajador puede expresarse mediante sus redes sociales pero siempre que no atenten contra el honor de la empresa, superiores, compañeros o incluso clientes, puesto que de hacerlo será objeto de despido disciplinario cuando sufran las ofensas el empresario o las personas que trabajen con ellos, en atención al art. 54.2 c)⁹⁸, o en por una transgresión de la buena fe contractual del art 54.2 d) si en sus comentarios se daña la imagen de la empresa conocida actualmente como la reputación empresarial. Planteando esto un problema para determinar que comentarios van a suponer un daño a los derechos de la figura anteriormente mencionada siendo necesaria la apreciación por los órganos jurisdiccionales y un análisis del contexto de estos comentarios u expresiones realizadas por el trabajador en las redes sociales en cada supuesto concreto, teniendo una relevancia importante el tono empleado por el trabajador y que sus expresiones sean ofensivas o injuriosas, pues la doctrina establece que el derecho a la libertad no ampara un derecho al insulto⁹⁹. En otros casos, el despido puede ser declarado nulo cuando las expresiones del trabajador en sus redes sociales están dentro del ejercicio de su derecho de libertad de expresión¹⁰⁰, debido a que los despidos en los que se vulnere un derecho fundamental serán nulos *ex art 55.5 ET: “Será nulo el despido que tenga por móvil alguna de las causas de discriminación prohibidas en la Constitución o en la ley, o bien se produzca con violación de derechos fundamentales y libertades públicas del trabajador”*.

La incidencia de las redes sociales en el ejercicio del derecho de los trabajadores a la libertad de expresión supone una gran difusión para los comentarios hechos por aquellos, lo que ha provocado que las empresas estén interesadas en poder controlar y sancionar estos actos. Ante la imposibilidad de justificar el control empresarial según el art. 87 de LOPDGDD, pues este artículo, como se ha reseñado anteriormente, hace referencia a aquellos dispositivos digitales aportados por el empresario, no siendo posible su control si el dispositivo es particular, se lleva a cabo mediante cláusulas convencionales o códigos de conducta en los que se pacta la prohibición de comentarios u opiniones de los trabajadores en sus redes sociales que supongan un daño a la imagen

⁹⁸ STSJ Madrid 29 de marzo 2013 (Sta. 1027/2013).

⁹⁹ TALÉNS VISCONTI, E.E.: “Despido de un trabajador por comentarios contra la empresa vertidos en internet”, *Revista Aranzadi de Derecho y Nuevas Tecnologías la Seguridad Social*, núm. 35, 2014, págs. 2 a 5.

¹⁰⁰ STSJ Cataluña 3 de marzo 2016 (Sta. 1431/2016).

de la empresa. Los códigos de conducta tendrán como finalidad conseguir que las relaciones de trabajo se desarrollen de forma correcta, sancionando si fuera necesario para ello ciertos comentarios que la dificulten, independientemente de que los actos del trabajador se hayan producido fuera de la empresa, si estos suponen descalificaciones perjudiciales e injuriosas hacia sus compañeros o la empresa¹⁰¹. Estos códigos de conducta en ocasiones buscan salvaguardar la reputación o imagen de la empresa y para ello van a modular el derecho a la libertad de expresión del trabajador¹⁰².

Cuando el ejercicio de la libertad de expresión a través de las redes sociales lo ejerzan los representantes de los trabajadores será un supuesto distinto a los anteriores, pues estos poseen el derecho fundamental a la libertad sindical regulado en el art 28.1 CE por el cual su derecho a la libertad de expresión sale reforzado. El Estatuto de los Trabajadores, en su art 68 apartado d establece lo siguiente: *“Los miembros del comité de empresa y los delegados de personal, como representantes legales de los trabajadores, tendrán, a salvo de lo que se disponga en los convenios colectivos, las siguientes garantías: d) expresar, colegiadamente si se trata del comité, con libertad sus opiniones en las materias concernientes a la esfera de su representación, pudiendo publicar y distribuir, sin perturbar el normal desenvolvimiento del trabajo, las publicaciones de interés laboral o social, comunicándolo a la empresa”*. De manera que su libertad de expresión será mayor que la de los trabajadores, pues la ley le concede una mayor capacidad de crítica; no obstante, si las expresiones no van dirigidas a la defensa de los trabajadores quedarán excluidas de la acción sindical, reduciéndose en este caso su derecho a la libertad de expresión¹⁰³.

3.3.2. Derecho a la intimidad.

El derecho a la intimidad del trabajador en relación con las redes sociales se va a manifestar principalmente con aquellos supuestos en los que el trabajador publica determinados contenidos en sus redes sociales a los que tendrá acceso el empresario y

¹⁰¹ SERRANO GARCÍA, J.M.: “El derecho a la libertad de expresión del trabajador a través de las nuevas tecnologías y el derecho a la reputación de la empresa”, *Nueva Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm. 217, 2019, págs. 101-126.

¹⁰² SJS Palma de Mallorca 28 febrero 2018 (Sta. 74/2018).

¹⁰³ TALÉNS VISCONTI, E.E.: “La libertad de expresión de los sindicatos en las redes sociales”, *Revista Aranzadi de Derecho y Nuevas Tecnologías y la Seguridad Social*, núm. 38, 2015, págs. 2 a 4.

en base a ellos sancionará al trabajador. También presentará dicha relación cuando el empresario sea quien aporte dispositivos digitales a este para desarrollar su trabajo.

El derecho a la intimidad del trabajador en el uso de sus redes sociales presenta distintas interpretaciones doctrinales dependiendo de si el perfil del trabajador donde aparecen las publicaciones susceptibles de ser sancionadas es público o cuando el perfil aparece como privado.

En los casos en que el perfil del trabajador es de carácter público, es decir, el acceso a su perfil en dicha red social es posible para todo aquel que quiera ya sea usuario de dicha red social, o incluso dependiendo de la red social utilizada además de los usuarios también puede acceder cualquier internauta. En estos supuestos el acceso del empresario a dicho perfil, y como resultado de ello la sanción al trabajador por las publicaciones en esta red social del trabajador, no se entenderá como una vulneración del derecho a la intimidad del mismo, pues en el momento que el trabajador sube a la red social en la cual tiene un perfil de carácter público alguna información, su privacidad no existe, ya que el empleado es consciente de que a su publicación tendrá acceso cualquier usuario o internauta¹⁰⁴, entendiéndose que el trabajador permite o autoriza a cualquier persona, entre ellos el empresario, de manera que la sanción impuesta por este en base a lo publicado no supone la vulneración de la intimidad del trabajador¹⁰⁵. Supuesto similar se producirá cuando la publicación que demuestre el incumplimiento del trabajador no aparezca en su perfil, pero sí en el perfil público de algún amigo, contacto, de un establecimiento público, etc., puesto que el empresario y cualquier persona podrá tener acceso a esa publicación que aparece en un perfil público, de manera que esta publicación no será protegida por el derecho a la intimidad¹⁰⁶. Por tanto, el trabajador no solamente deberá ser cuidadoso a la hora de publicar en su perfil público, sino también deberá ser prudente y cuidar de aquellas publicaciones en las que aparezca¹⁰⁷.

¹⁰⁴ RÍOS GARCÍA, I. y ÁLVAREZ VÁZQUEZ, A.: “Las redes sociales en las relaciones laborales”, *Actualidad Jurídica Uría Menéndez*, núm. 39, 2015, págs.83-87.

¹⁰⁵ STSJ Cantabria 10 noviembre 2015 (Sta. 843/2015).

¹⁰⁶ STSJ Asturias 14 de junio 2013 (Sta. 1333/2013).

¹⁰⁷ BARBERO BENGOA, I.: *Comportamiento de las redes sociales, privacidad y despido*, Trabajo Fin de Grado, Pamplona (Universidad Pública de Navarra), 2018.

En los casos en que el trabajador presenta un perfil privado en la red social y en esta lleva a cabo publicaciones que pueden ser susceptibles de sanción por el empresario, surge la duda de si el acceso del empresario a dichas publicaciones va a suponer una vulneración de su derecho a la intimidad. El trabajador, al establecer un perfil privado, será con el fin de que la información publicada por él en ese perfil alcance únicamente a determinadas personas, de manera que si alguna de ellas compartiese dicha publicación a su empresario y este en base a ello lo sancionase se estaría en un supuesto de vulneración de su derecho a la intimidad, entienden algunos autores¹⁰⁸.

En los supuestos donde el trabajador acceda a sus redes sociales a través de dispositivos digitales aportados por el empresario, su derecho a la intimidad se verá limitado, aunque el art 20 bis ET establece que los trabajadores tienen derecho a la intimidad en el uso de los dispositivos digitales que el empleador haya puesto a su disposición. Como ya se ha tratado anteriormente en el trabajo sobre estos supuestos, la LOPDGDD permite al empresario un control, siendo en este caso su derecho a la intimidad modulado y limitado como haya establecido el empresario. En esos supuestos de control, será necesario que se informe al trabajador de las políticas de uso de los medios informáticos puestos a disposición por el empresario, siendo sancionable por estos todos aquellos supuestos en los que se exceda el trabajador del límite impuesto a tal uso¹⁰⁹.

¹⁰⁸ MILLÓN BELTRÁN, N.: “Retos para la privacidad en la era digital”, *Revista Digital de Sociología del Sistema Tecno científico*, núm. 5, 2015, págs.17 a 18.

¹⁰⁹ STSJ Madrid 26 enero 2015 (Sta. 30/2015).

CONCLUSIONES.

PRIMERA.- El derecho a tener una vida privada se corresponde con el derecho fundamental a la intimidad recogido en el art. 18.1 CE que protege el ámbito vital de las personas, tanto a nivel subjetivo, permitiendo que el individuo actúe libremente y de forma autodeterminada, como a nivel objetivo, al garantizar la convivencia en una sociedad democrática. Al encontrarse dentro de la sección segunda del Capítulo Segundo del Título I, tiene un rango constitucional de la máxima protección, *ex* art. 53 CE, lo que obligará al legislador a respetar su contenido esencial. No obstante, su carácter fundamental no lo hace ilimitado, pues ningún derecho lo es, atendiendo a la reiterada doctrina científica española y a la jurisprudencia más consolidada, lo cual supone que pueda verse modificado o limitado en caso de conflicto con otros derechos. Se trata de un derecho innegociable, irrenunciable e inalienable; si bien, sí podría verse limitado o modulado dentro de parámetros que permitan garantizar los eventuales derechos en conflicto sin perder su finalidad.

SEGUNDA.- Su carácter de derecho fundamental lo hace presente en todos los posibles escenarios de la vida social, entre los que interesa destacar aquellos que surgen en el contexto del contrato de trabajo, donde existen distintos preceptos que lo protegen (arts. 4.2 y 20 bis ET, 8.11 LISOS, y artículos 87 y siguientes de la LOPDGDD), caracterizándose así como un derecho fundamental inespecífico. De manera reiterada, la jurisprudencia ha dejado claro que el inicio de una relación laboral no va a suponer la pérdida de los derechos que la Constitución reconoce al trabajador; ahora bien, estos aparecerán modulados o limitados por el ejercicio de la facultad de control del empresario respecto del cumplimiento de las obligaciones laborales del trabajador. Dicha facultad puede coexistir con el debido respeto al derecho a la intimidad del empleado y, para ello, el empresario debe cumplir con determinados requisitos: informar a los trabajadores de las medidas que vaya a tomar, aunque en el ET no aparezca de forma explícita tal deber de información; que las medidas tomadas para controlar a los trabajadores cumplan con el juicio de proporcionalidad; y, por último, que el control empresarial no salga de la esfera de la relación de trabajo en la que se podrán entender incluidos, no obstante, supuestos de comportamientos externos al lugar de trabajo cuando estos tengan una repercusión negativa para la empresa.

TERCERA.- El derecho a la intimidad presenta relación con otros derechos como el derecho a la propia imagen y la protección de los datos personales. El primero de ellos comparte el mismo artículo en la CE (18.1), en el ET (4.2) y en la LISOS (8.11) y tiene como objetivo defender la imagen y la reproducción de esta donde el derecho a la intimidad no llegue. Y, en cuanto al derecho a la protección de los datos personales, este se relaciona con el derecho a la intimidad en el ámbito de protección que representan. En la relación laboral se encuentra un nexo entre el artículo 20 bis ET y los artículos 87 y ss. de la nueva LOPDGDD en los que, a juicio de quien suscribe, no se busca realmente proteger los datos del trabajador, sino actualizar la regulación de supuestos en los que la intimidad del trabajador se puede ver vulnerada por la facultad de control del empresario respecto del uso de los dispositivos digitales a la esfera de la relación laboral, pues se presentan, respecto de dichos dispositivos digitales, una serie de exigencias similares a las que del Estatuto de los Trabajadores ya establecía de manera ordinaria: fijación de criterios de uso con participación de los representantes de los trabajadores, información explícita o implícita de las medidas a través de señalización de las cámaras y todo ello con el objetivo de salvaguardar los estándares mínimos de la intimidad del trabajador, regulando al fin y al cabo supuestos que conforme iban ocurriendo era la propia jurisprudencia quien resolvía.

CUARTA.- Las redes sociales han incidido de forma masiva en la sociedad, afectando también, como cabría esperar, a las relaciones de trabajo. Su influencia sobre las mismas se puede encontrar tanto de forma previa al inicio de la relación laboral como durante su desarrollo. En el primero de los casos, habrá que conjugar de manera proporcionada los diferentes derechos en conflicto, entre los que cabe destacar el derecho a la intimidad de las personas y su libertad de expresión. Y durante el desarrollo de la relación laboral, el uso de las redes sociales no podrá entrar en conflicto con la necesaria buena fe que exige el cumplimiento del contrato de trabajo, ni con el resto de sus prescripciones normativas, fuera de las cuales su uso no podrá ser impedido mientras se mantenga en parámetros correctos y adecuados que habrán de ser valorados de forma singular en cada uno de los supuestos.

QUINTA.- La normativa originaria del contrato de trabajo fue dictada en una época histórica en que ya estaba plenamente reconocido el derecho fundamental a la intimidad, incluido, por supuesto, en el ámbito laboral, pero en la que resultaban

impensables las múltiples circunstancias que en la actualidad afectan a dicho derecho fundamental a la intimidad, y a los relacionados con este, a causa de la proliferación del uso de dispositivos digitales y de redes sociales, especialmente en el seno del contrato de trabajo. Bajo quien realiza este trabajo, tales circunstancias exigen que los empresarios regulen de forma habitual los códigos de uso de las redes sociales tanto en el trabajo como fuera del mismo a fin de garantizar la debida seguridad jurídica del trabajador, que deberá ser equilibrada con una concienciación del mismo respecto uso responsable de dichas herramientas tecnológicas de uso común.

BIBLIOGRAFÍA.

AA.VV.: *Nuevas tecnologías y nuevas maneras de trabajar: Estudios desde el derecho español y comparado. (Alemania, Reino Unido, Polonia, Portugal, y Argentina)*, Madrid (Dykinson SL), 2016.

AGRA VIFORCOS, B.: “El derecho del trabajador a la libre determinación de su aspecto externo. La propia imagen en sentido positivo”, *Revista de Trabajo y Seguridad Social: Comentarios, casos prácticos: recursos humanos*, núm. 275, 2006.

BARBERO BENGEOA, I.: *Comportamiento de las redes sociales, privacidad y despido*, Trabajo Fin de Grado, Pamplona (Universidad Pública de Navarra), 2018.

BENET JIMÉNEZ, R.: *El derecho a la intimidad en el lugar de trabajo y la influencia de las TICS*, Trabajo Fin de Grado, Tarragona (Universitat Rovira i Virgili), 2017.

CAMPUZANO TOMÉ, M^a.H.: “Las redes sociales digitales: concepto, clases y problemática jurídica que plantean en los albores del siglo XXI”, *Actualidad Civil*, núm. 1, 2011.

CARRIZOSA PRIETO, E.: “El principio de principio de proporcionalidad en el Derecho del Trabajo”, *Nueva Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm. 123, 2004.

CHAPARRO MATAMOROS, P. y TALÉNS VISCONTI, E.E.: “Las intromisiones en el derecho a la propia imagen en el ámbito laboral”, *Revista Boliviana de Derecho*, núm. 15, 2013.

DE CASTRO MEJUTO, L.F.: “Las nuevas maneras de trabajar y las redes sociales”, en AA.VV.: *Nuevas tecnologías y nuevas maneras de trabajar: Estudios desde el derecho español y comparado. (Alemania, Reino Unido, Polonia, Portugal, y Argentina)*, Madrid (Dykinson SL), 2016.

GARCÍA DEL POYO, R.: “Novedades de la Ley Orgánica de Protección de Datos y derechos digitales”, *Red seguridad: revista especializada en seguridad informática, protección de datos y comunicaciones*, núm. 84, 2019.

GOIG MARTÍNEZ, J.M.: “El molesto derecho de manifestación”, *Revista de Derecho UNED*, núm. 11, 2012.

GONZÁLEZ BIEDMA, E.: “Uso de las redes sociales y control empresarial”, *Revista Andaluza de Trabajo y Bienestar Social*, núm. 150, 2019.

GOÑI SEIN, J.L.: “Sentencia del Tribunal Constitucional 39/2016, de 3 de marzo (BOE nº 85, de 8-IV-2016)”, *Ars Iuris Salmanticensi*, núm. 4, 2016.

LÓPEZ BALAGUER, M.: “Libertad de expresión y redes sociales: ¿es posible sancionar al trabajador por publicaciones de contenido privado ajenas al trabajo?”, *Revista Andaluza de Trabajo y Bienestar Social*, núm. 146, 2019.

LORENZO TORTOSA, A.: *Las redes sociales como medio de prueba en el proceso laboral*, Trabajo Fin de Grado, Castellón (Universitat Jaume I), 2016.

MILLÓN BELTRÁN, N.: “Retos para la privacidad en la era digital”, *Revista Digital de Sociología del Sistema Tecno científico*, núm. 5, 2015.

MORENO BOBADILLA, A.: “El derecho a la intimidad en España”, *Ars boni et aequi*, núm. 1, 2016.

MUNÍN SANCHEZ, L.M.: “Nuevas maneras de trabajar y nuevos medios de prueba”, en AA.VV.: *Nuevas tecnologías y nuevas maneras de trabajar: Estudios desde*

el derecho español y comparado. (Alemania, Reino Unido, Polonia, Portugal, y Argentina), Madrid (Dykinson SL), 2016.

NORES TORRES, L.E.: “Algunos puntos críticos sobre la repercusión de las redes sociales en el ámbito de las relaciones laborales: aspectos individuales, colectivos y procesales”, *Revista de Información Laboral*, núm. 7, 2016.

NÚÑEZ MARTÍNEZ, M.A.: “El Tribunal Constitucional y las libertades del artículo 20 de la Constitución Española”, *Revista de Derecho UNED*, núm. 3, 2008.

ORTEGA LOZANO, P. G.: “La buena fe contractual y el abuso de confianza en el desempeño del trabajo como causa de finalización de la relación laboral”, *Nueva Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm. 213, 2018.

PÉREZ LUÑO, A.E.: “Informática y libertad. Comentario al artículo 18.4 de la Constitución”, *Revista de Estudios Políticos*, núm. 24, 1981.

PÉREZ MELERO, M.M.: *Intromisiones ilegítimas. Análisis de la actual evolución jurisprudencial*, Trabajo Fin de Grado, Madrid (Facultad de Derecho-Universidad Pontificia de Comillas), 2018.

RÍOS GARCÍA, I. y ÁLVAREZ VÁZQUEZ, A.: “Las redes sociales en las relaciones laborales”, *Actualidad Jurídica Uría Menéndez*, núm. 39, 2015.

RODRÍGUEZ COPÉ, M.L.: “El derecho a la intimidad del trabajador como límite al poder de dirección empresarial”, *Temas Laborales: Revista Andaluza de Trabajo y Bienestar Social*, núm. 62, 2001.

SÁENZ-TORRE DE TORRE, I.: “El derecho a la intimidad personal en el ámbito laboral”, *Revista Electrónica del Departamento de Derecho de la Universidad de La Rioja*, 2015, núm. 13, 2015.

SERRA CALLEJO, J.: “La discriminación laboral por causas atípicas: el aspecto físico y la posesión de enfermedades contagiosas”, *Revista de Trabajo y Seguridad Social*, núm. 123, 2003.

SERRANO GARCÍA, J.M.: “El derecho a la libertad de expresión del trabajador a través de las nuevas tecnologías y el derecho a la reputación de la empresa”, *Nueva Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm. 217, 2019.

SERRANO OLIVARES, R.: “Los derechos digitales en el ámbito laboral. Comentario de urgencia a la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos y Garantía de los Derechos Digitales”, *Iuslabor*, núm. 3, 2018.

SOLOZÁBAL ECHAVARRÍA, J.J.: “Algunas cuestiones básicas de la teoría de los derechos fundamentales”, *Revista de Estudios Políticos*, núm. 71, 1991.

SOLOZÁBAL ECHAVARRÍA, J.J.: “Derechos fundamentales en la Constitución Española”, *Revista de Estudios Políticos*, núm. 105, 1999.

TALÉNS VISCONTI, E.E.: “Despido de un trabajador por comentarios contra la empresa vertidos en internet”, *Revista Aranzadi de Derecho y Nuevas Tecnologías la Seguridad Social*, núm. 35, 2014.

TALÉNS VISCONTI, E.E.: “La libertad de expresión de los sindicatos en las redes sociales”, *Revista Aranzadi de Derecho y Nuevas Tecnologías y la Seguridad Social*, núm. 38, 2015.

VILLALBA SÁNCHEZ, A.: “Los derechos fundamentales del trabajador frente a los nuevos instrumentos de control empresarial”, *Revista Derecho Social y Empresa*, núm. 6, 2016.

WEBGRAFÍA.

BEL ANTAKI, J.: *Nuevos derechos digitales de los trabajadores: las claves en cinco preguntas y respuestas*. 09/04/2020. <http://www.legaltoday.com/practica-juridica/social-laboral/laboral/nuevos-derechos-digitales-de-los-trabajadores-las-claves-en-cinco-preguntas-y-respuestas>

BERLANGA DE LA PASCUA, C.: *Los límites de la videovigilancia laboral*. 11/04/2020. <https://elderecho.com/los-limites-la-videovigilancia-laboral>

CALVO MUÑOZ, M y ROJAS LLAMAS, C.: *Networking: Uso práctico de las redes sociales*. Madrid (Esic Editorial), 2009. <https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=4eczQreEaLwC&oi=fnd&pg=PA9&dq=networking+redes+sociales&ots=h78K8W6kn9&sig=yiBggM1YlZTIIuq3yiATAvdVW70#v=onepage&q=networking%20redes%20sociales&f=false>

CANDAMIO, J.: *La geolocalización en el ámbito laboral. ¿Puede tu empresa seguirte mediante una app?* 11/04/2020. <https://www.iberley.es/revista/geolocalizacion-ambito-laboral-tu-empresa-seguirte-mediante-app-107>

CASINO RUBIO, M.: *Cámaras de seguridad y control de las obligaciones laborales (a propósito de la STC 29/2013, de 11 de febrero)*. 11/04/2020. <https://www.abogacia.es/actualidad/noticias/camaras-de-seguridad-y-control-de-las-obligaciones-laborales-a-proposito-de-la-stc-292013-de-11-de-febrero/>

GRANDE, C. y GORDILLO, C.: “El uso de las redes sociales en la jurisprudencia social”. Actualidad Jurídica Aranzadi. Madrid (Editorial Aranzadi S.A.U.), 2012. https://insignis-aranzadigital-es.unileon.idm.oclc.org/maf/app/document?srguid=i0ad82d9a00000172707df2d50d824d99&marginal=BIB\2013\191&docguid=Ib9bf56705f9011e2abc6010000000000&ds=ARZ_LEGIS_CS&infotype=arz_biblos;&spos=2&epos=2&td=0&predefinedRelationshipsType=documentRetrieval&fromTemplate=&suggestScreen=&&selectedNodeName=&selec_mod=false&displayName=#contador2

GUEL BENZU, J y SOL, J.: *Informe 2019. Talento Conectado. Nuevas realidades del mercado de trabajo*. 31/5/2019. <https://cdn.infoempleo.com/infoempleo/documentacion/publicaciones/Informe talento conectado 2019.pdf>

GUEL BENZU, J.: *Informe 2016. Redes sociales y mercado de trabajo*. 31/5/2019. <https://www.adecgroup.es/wp-content/uploads/2017/11/Informe-2017-Empleo-y-Redes.-Infoempleo-Adecco.pdf>

<https://www.mjusticia.gob.es/cs/Satellite/Portal/1292429076136?blobheader=application%2Fpdf&blobheadername1=Content->

https://www.ontsi.red.es/sites/ontsi/files/redes_sociales-documento_0.pdf

<https://www.uv.es/limprot/boletin9/inteco.pdf>

MEJIA LLANO, J.C.: *Estadísticas de Redes Sociales 2020: Usuarios de Facebook, Instagram, Youtube, LinkedIn, Twitter, Tiktok y otros*. 22/4/2020. <https://www.juancmejia.com/marketing-digital/estadisticas-de-redes-sociales-usuarios-de-facebook-instagram-linkedin-twitter-whatsapp-y-otros-infografia/>

MORALES VENERO, V.: *La vigilancia del empresario sobre los trabajadores*. 17/03/2020. <https://adlegemabogados.com/la-vigilancia-del-empresario-los-trabajadores/>

PINEDA CISNEROS, M.: *Videovigilancia y grabación de sonidos en el trabajo*. 11/04/2020. <https://www.audea.com/videovigilancia-y-grabacion-de-sonidos-en-el-trabajo/>

SATUÉ, S.: *¿Puedo ser despedido por hechos cometidos fuera de mi jornada laboral?* 12/03/2020. <https://santiagosatue.com/puedo-ser-despedido-por-hechos-cometidos-fuera-de-mi-jornada-laboral/>

UREÑA MARTÍN, Á.: *Registro en la persona, taquillas y efectos personales del trabajador*. 12/04/2020. <https://www.tuasesorlaboral.net/categorias-estudio/temas-juridicos/19-registros-en-la-persona-taquillas-y-efectos-personales-del-trabajador>

VALERO MOLDES, F.: *Nuevos límites al control empresarial del trabajo tras la sentencia Barbulescu*. 09/04/2020. <https://zeres.es/2017/09/30/nuevos-limites-al-control-empresarial-del-trabajo-tras-la-sentencia-barbulescu/>

www.congreso.es

www.rae.es

ANEXO JURISPRUDENCIAL.

STEDH de 5 de septiembre de 2017, asunto Barbulescu II.

STCo 37/1981, de 16 de Noviembre.

STCo 88/1985, de 19 de julio.

STCo 6/1988, de 21 de enero.

STCo 37/1989, de 15 de febrero.

STCo 99/1994, de 11 de abril.

STCo 66/1995, de 8 de mayo.

STCo 98/2000, de 10 de abril.

STCo 292/2000, de 30 de noviembre.

STCo 811/2001, de 26 de marzo.

STCo 89/2006, de 27 de marzo.

STCo 9/2007, de 15 de enero.

STCo 23/2010, de 27 de abril.

STCo 29/2013, de 11 de febrero.

STCo 39/2016, de 3 de marzo.

STS 1 octubre 1990 (Sta. 1274/1990).

STS 27 diciembre 1999 (Rec. 1959/1999).

STS 21 septiembre 2017 (Sta. 699/2017).

STSJ La Rioja 23 mayo 2011 (Sta. 175/2011).

STSJ Madrid 25 mayo 2011 (Sta. 371/2011).

STSJ Andalucía, Granada 10 noviembre 2011 (Sta. 2629/2011).

STSJ Madrid 18 mayo 2012 (Sta. 446/2012).

STSJ Madrid 28 mayo 2012 (Sta. 524/2012).

STSJ Madrid 29 de marzo 2013 (Sta. 1027/2013).

STSJ Asturias 14 de junio 2013 (Sta. 1333/2013).

STSJ Andalucía, Málaga 22 mayo 2014 (Sta. 817/2014).

STSJ Madrid 26 enero 2015 (Sta. 30/2015).

STSJ Castilla-La Mancha 23 marzo 2015 (Rec. 328/2015).

STSJ Cantabria 10 noviembre 2015 (Sta. 843/2015).

STSJ Cataluña 3 de marzo 2016 (Sta. 1431/2016).

STSJ Cataluña 22 junio 2018 (Sta. 3727/2018).

SJS Palma de Mallorca 28 febrero 2018 (Sta. 74/2018).