Revista Crítica
de
Relaciones de Trabajo

Laborum

Estudios de Doctrina Judicial
nº 15 (2º Trimestre 2025)
ISSN: 2792-7962 – ISSNe: 2792-7970
Págs. 159-185

Libertad de expresión vs. redes sociales: la actividad en redes de la persona trabajadora como causa de despido disciplinario en la doctrina judicial

Freedom of expression vs. social networks: the network activity of the worker as a cause for disciplinary dismissal in judicial doctrine

Lucía Aragüez Valenzuela

Profesora Permanente Laboral
Departamento de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Sociales
Universidad de Málaga
https://orcid.org/0000-0003-1819-5494

Sumario

1. INTRODUCCIÓN: REDES SOCIALES Y PODER DISCIPLINARIO EMPRESARIAL
2. DERECHOS FUNDAMENTALES AFECTADOS
3. REDES SOCIALES COMO CAUSA DE DESPIDO DISCIPLINARIO
4. ESTUDIO JURISPRUDENCIAL
   4.1. Casos judiciales en derecho internacional y comunitario
   4.1.1. La procedencia del despido
   4.1.2. La nulidad del despido como consecuencia de la vulneración de los derechos fundamentales
   4.2. Casos judiciales en la normativa española
   4.2.1. La procedencia del despido
   4.2.2. La nulidad del despido como consecuencia de la vulneración de los derechos fundamentales
   4.3. Aspectos relevantes
5. ENTRE LO VIRTUAL Y LO LABORAL: REFLEXIONES FINALES
6. BIBLIOGRAFÍA

Fecha Recepción: 14/04/2025
Fecha Revisión: 30/04/2025
Fecha Aceptación: 10/06/2025

Cita Sugerida: ARAGÜEZ VALENZUELA, L.: «Libertad de expresión vs. redes sociales: la actividad en redes de la persona trabajadora como causa de despido disciplinario en la doctrina judicial». *Revista Crítica de Relaciones de Trabajo, Laborum*, 15 (2025): 159-185.

Resumen

El presente estudio aborda la interacción entre el uso de redes sociales por parte de las personas trabajadoras y el poder disciplinario empresarial, enfatizando los riesgos legales que surgen en este contexto. A medida que las redes sociales se integran en la vida cotidiana, su impacto en el ámbito laboral se torna relevante y complejo, afectando tanto a la reputación de las empresas como a los derechos fundamentales de las personas trabajadoras, especialmente el derecho a la libertad de expresión.

El análisis judicial desarrollado a lo largo del estudio identifica la necesidad de un marco normativo claro que regule las expectativas de privacidad en redes sociales, diferenciando entre espacios públicos y privados. Se pone de manifiesto que, aunque las empresas tienen un interés legítimo en proteger su imagen, esta no debería traducirse en sanciones desproporcionadas que limiten el derecho a la libre expresión. Además, se advierte sobre la ambigüedad en la normatividad laboral actual y la interpretación desigual de la jurisprudencia.

Por consiguiente, resulta fundamental equilibrar los intereses empresariales y los derechos de las personas trabajadoras, planteando la necesidad de implementar protocolos claros en el uso de redes sociales que fomenten un entorno laboral justo y respetuoso, que tenga igualmente presente la socialidad.

Palabras clave

Redes sociales; Despido Disciplinario; Privacidad; Trabajo; Libertad de Expresión.

Abstract

This study addresses the interaction between workers' use of social media and corporate disciplinary power, emphasising the legal and ethical risks that arise in this context. As social media become integrated into everyday life, their impact on the workplace becomes relevant and complex, affecting both the reputation of companies and the fundamental rights of workers, especially the right to freedom of expression.

The judicial analysis developed throughout the study identifies the need for a clear regulatory framework to regulate expectations of privacy in social networks, differentiating between public and private spaces. It shows that, although companies have a legitimate interest in protecting their image, this should not translate into disproportionate sanctions that limit the right to free expression. Furthermore, it warns about the ambiguity in current labour law and the unequal interpretation of case law, which leads to certain gaps in justice.

It is therefore essential to balance the interests of employers and the rights of workers, and to implement clear protocols for the use of social networks that promote a fair and respectful working environment that also considers sociality.

Keywords

Social media; Disciplinary Dismissal; Privacy; Labour; Freedom of Expression.

1. INTRODUCCIÓN: REDES SOCIALES Y PODER DISCIPLINARIO EMPRESARIAL

Las redes sociales se han convertido en un fenómeno tecnológico en la vida en sociedad. Nos encontramos ante un entorno que comúnmente considera estos espacios virtuales como lugares sociales cotidianos[1], ocasionando efectos relevantes en la esfera jurídica. Pero esta actividad puede ser muy arriesgada en determinados contextos, afectando tanto a la empresa, a los compañeros de trabajo o, incluso, a la propia persona del empleador.

En términos generales podemos decir que conceptualmente la red social se ha considerado un grupo de personas relacionadas para el ejercicio de una determinada actividad[2]; y es que, a lo largo de la historia, las personas han establecido distintos mecanismos para relacionarse con sus semejantes. De forma natural, el ser humano es considerado una persona social por su naturaleza; por consiguiente, la generación de un entorno social (aunque de tipo virtual) ha supuesto un crecimiento exponencial como forma habitual de relacionarse. Las redes no sólo complementan, sino que (en ocasiones) hasta sustituyen a los métodos tradicionales de comunicación[3].

En este caso nos referimos a aquellas redes consideradas digitales, virtuales o electrónicas. Un aspecto característico es que estas pueden tener un carácter "privado" (desarrollándose en un sistema electrónico de comunicación cerrado) o público. Algunos autores y organismos también emplean las denominaciones "redes sociales *off line*" y "redes sociales *on line*", para establecer tal diferenciación[4].

Lo interesante de este entorno digitalizado es la interacción de los sujetos entre sí a través de la web y cuyos servicios son suministrados por distintos proveedores. "En las redes sociales, el factor central es la actividad del individuo y su interacción con los demás integrantes de la red. Estos dos elementos conforman el concepto de las redes sociales que se desarrollan en un entorno electrónico, en el entendido que sin el factor humano no puede hablarse de red social y sin la plataforma electrónica no puede llegar a configurarse la red"[5]. El factor humano resulta esencial, son considerados los verdaderos protagonistas de la red hasta el punto de entenderse como un elemento central inherente a este concepto.

En este sentido, nos encontramos con dos sujetos diferenciados que interactúan en este entorno virtual mediante las redes sociales. De un lado, aquel que elabora y publica contenido (manteniendo una actitud ciertamente activa en las interacciones, modificando, almacenando y compartiendo información); y, de otro lado, aquel otro más pasivo considerado receptor de información. La amplitud de actividades que se desarrollan, sin lugar a duda, facilitan una actividad colaborativa entre los usuarios y sus contactos.

Una nueva frontera se crea mediante las redes sociales, con un espacio donde se reproducen ciertas cuestiones relacionadas con la vida personal, la privacidad y (como no podía ser de otro modo), el trabajo.

---

[1] Chauca Salas, M. H., "Límites de la libertad de expresión y uso de redes sociales en el ámbito del trabajo", *Revista de direito do trabalho, proceso do trabalho e direito da seguridade social*, vol. 10, núm. 2, 2023, pág. 8.

[2] Rico Carrillo, M., "El impacto de Internet y las redes sociales en el derecho a la libertad de expresión", *Revista de Filosofía Jurídica, Social y Política*, vol. 19, núm. 3, 2012, pág. 334.

[3] González Biedma E., "Uso de redes sociales y control empresarial", *Temas Laborales*, núm. 150/2019, 2019, pág. 112.

[4] Correa, M. S., Vitaliti, J. M., "¿Online vs. offline? Estudio sobre las redes sociales personales y las redes sociales virtuales en la cibercultura adolescente actual", *Summa Psicológica UST*, vol. 15, núm. 2, 2018, pág. 136.

[5] Rico Carrillo, M., "El impacto de Internet y las redes sociales en el derecho a la libertad de expresión", op. cit., pág. 335.

Es cierto que son numerosas las redes existentes en la actualidad y, además, muy distintas entre sí. A ello se suma que cambian de forma constante, viéndose transformada progresivamente la manera de relacionarnos. "Las hay pura o primordialmente profesionales (como LinkedIn), cuyas restricciones de acceso por terceros se deben primordialmente a razones comerciales, más que de privacidad. Es decir, quien publica lo hace, en general, para que lo que ahí indica se sepa por todos, y es la empresa propietaria de la red la que determina quién puede acceder o no a tales publicaciones, basada en los niveles de suscripción de los posibles participantes, más que en las expectativas de privacidad de su autor"[6].

Por otro lado, nos encontramos con redes sociales como WhatsApp o Telegram que se asemejan a una posible conversación telefónica o de correo electrónico privado. Sin embargo, en ocasiones, pueden tener una dimensión grupal donde las expectativas de privacidad llegan a ser radicalmente distintas.

De igual modo, nos encontramos con otro tipo de redes, tales como Facebook o Instagram que están orientadas a comunicar determinadas noticias a los "amigos" y a conocer la vida del resto mediante diversos tipos de interacciones. En estas redes se permite el acceso a páginas web y también personales, la mensajería instantánea, publicidad, transacciones comerciales, telefonía, conversación y video. Al mismo tiempo, las publicaciones pueden ser compartidas y reproducidas de manera prácticamente incontrolable. En particular Instagram ha alcanzado una gran popularidad con enorme impacto. De hecho, algunas personas (consideradas *influencer*[7]) hacen uso de estas para adentrarse en el mundo de la publicidad digital en redes sociales, realizando su prestación de servicios directamente mediante el uso de las mismas. Lo positivo de estas redes, como ocurre con YouTube y X (anteriormente conocida como Twitter) es que son consideradas un verdadero motor de comunicaciones e interacciones con escala global.

Eso sí, en numerosos casos la utilización de redes sociales no se limita exclusivamente al entorno privado o ajeno al ámbito laboral, sino que su uso en el lugar de trabajo o relacionado con el mismo es cada vez más habitual, lo que puede afectar a un amplio número de bienes jurídicos constitucionalmente reconocidos[8]. Partiendo de estas premisas, emergen riesgos que cualquier institución o empresa debe no sólo prevenir, sino también mitigar como consecuencia del mal uso por indebido, no permitido, ilícito o abusivo de las redes sociales por parte de las personas trabajadoras. En este contexto, nos referimos a la aparición de posibles riesgos[9] asociados al uso negligente o ilícito de las redes sociales con potencial resultado adverso hacia la empresa; los riesgos asociados a un control empresarial que podríamos denominar deficiente, irregular o ilícito del uso laboral de las redes corporativas; y, en tercer y último lugar, los riesgos asociados al uso indebido, no permitido o abusivo de las redes sociales corporativas con fines personales.

[6] González Biedma, E., "Uso de redes sociales y control empresarial", op. cit., pág. 113.

[7] Para profundizar en este fenómeno, se recomienda la lectura de: Borges Gómez E., "El dispositivo emprendedor y la producción política de nuevos sujetos del trabajo: el fenómeno influencer", *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 42 (1), 2024, págs. 109-124.

[8] Fernández Fernández, R., "La libertad de expresión en las redes sociales: funcionalidad de los derechos clásicos ante las nuevas realidades tecnológicas (Comentario a la Sentencia del Tribunal Europeo de Derechos Humanos 25786/19, de 15 de junio de 2021, caso Melike contra Turquía)", *Revista Crítica de Relaciones de Trabajo*, núm. 1 (4º Trimestre), 2021, pág. 157.

[9] Paredes Serrano, C., Gismera Tierno, E., Labrador Fernández, J., "Relaciones profesionales, redes sociales, derecho a libertad de expresión, a la intimidad y a la propia imagen", en AA.VV., *Cosmovisión de la comunicación en redes sociales en la era postdigital* / coord. por Javier Sierra Sánchez, Almudena Barrientos-Báez, Editorial McGraw-Hill Interamericana de España, 2021, pág. 885.

La posible solución a los hipotéticos conflictos que pueden tener lugar en el seno del contrato de trabajo ha de venir dada por tomar en consideración variados y heterogéneos aspectos como pueden ser la gravedad de la conducta o la capacidad de difusión del medio empleado a tal fin[10].

Por consiguiente, podemos decir que las redes sociales en el ámbito de trabajo pueden ser consideradas ciertamente positivas, ya que sirven como canal de interacción y comunicación[11]; sin embargo, en la práctica, también despliegan una mayor conflictividad que pueden afectar directamente a los derechos más básicos de las personas trabajadoras.

2. DERECHOS FUNDAMENTALES AFECTADOS

Los derechos fundamentales mantienen un rango formal y revisten de una importancia material que deriva de la relación con la dignidad[12] de la persona y el carácter imprescindible de estos en un contexto democrático. Ahora bien, ciertamente la tecnología evoluciona más rápido de lo que es capaz incluso de hacerlo nuestro propio Derecho[13]. Por consiguiente, aunque el legislador tiene encomendada la labor de enmarcar un adecuado marco normativo adoptando las medidas necesarias y oportunas que nos permitan una protección efectiva de nuestros derechos, lo cierto es que la irrupción tecnológica está suponiendo un verdadero desafío para la protección jurídica de las personas trabajadoras.

El contrato de trabajo se basa, entre otros elementos, en una relación personalísima basada en la confianza depositada en la persona trabajadora para la ejecución de sus obligaciones laborales. De entre las características básicas de laboralidad, nos encontramos con la subordinación, la cual se basa en que la persona trabajadora deberá guiarse de manera estricta por el cumplimiento de las directrices empresariales dentro del marco de la razonabilidad, esto es, que "presta sus servicios bajo dirección de su empleador, el cual tiene facultades para normar reglamentariamente las labores, dictar las órdenes necesarias para la ejecución de las mismas, y sancionar disciplinariamente, dentro de los límites de la razonabilidad, cualquier infracción o incumplimiento de las obligaciones a cargo del trabajador"[14]; y, en este sentido, podemos afirmar que el empleador no puede sustentarse en la subordinación de las personas trabajadoras para la ejecución de cualquier medida arbitraria.

A ello se suma que en la relación de trabajo también las personas trabajadoras mantienen ciertos deberes como la "buena fe", "lealtad" o "confianza" que limitan sumamente el ejercicio legítimo de los derechos fundamentales en la empresa.

Centrándonos en un primer término en los derechos fundamentales que nacen de la Constitución Española (concretamente de los artículos 18 y 20 respectivamente), debemos mencionar que se pueden encontrar de algún modo afectados por el dinamismo incesante de las redes sociales en el ámbito de trabajo o relacionado con el mismo.

---

[10] Fernández Fernández, R., "La libertad de expresión en las redes sociales: funcionalidad de los derechos clásicos ante las nuevas realidades tecnológicas (Comentario a la Sentencia del Tribunal Europeo de Derechos Humanos 25786/19, de 15 de junio de 2021, caso Melike contra Turquía)", op. cit., pág. 158.

[11] Cardona Rubert, M. B., "Redes sociales y derechos colectivos", *Revista Direito e Desenvolvimento*, vol. 6, núm. 11, 2015, pág. 142.

[12] López Bedmar, R. J., "Nulidad de un despido disciplinario ante la vulneración del derecho fundamental a la libertad ideológica – Comentario a la STC de 3 de junio de 2023)", *Revista crítica de relaciones de trabajo. Laborum*. Estudios de Doctrina Judicial, núm. 10 (1er Trimestre 2024), 2024, pág. 233.

[13] Paredes Serrano, C., Gismera Tierno, E., Labrador Fernández, J., "Relaciones profesionales, redes sociales, derecho a libertad de expresión, a la intimidad y a la propia imagen", op. cit. pág. 886.

[14] Chauca Salas, M. H., "Límites de la libertad de expresión y uso de redes sociales en el ámbito del trabajo", op. cit., pág. 3.

De tal manera, que, en términos generales, nos encontramos con el artículo 20.1 de la Constitución Española (CE en adelante) que reconoce el derecho a expresar y difundir libremente los pensamientos, ideas y opiniones mediante la palabra, el escrito o cualquier otro medio de reproducción con limitaciones, precisamente en virtud de la regulación contenida en el apartado 4 del señalado artículo. La libertad de expresión es el derecho fundamental por excelencia cuando hablamos del uso de redes sociales por parte de las personas trabajadoras (aunque teniendo presente la posible vulneración o afectación de otros relacionados con la privacidad). Por ello, se requiere hacer una especial reflexión. Además, es considerado un derecho de relevancia jurídica pues se trata de un derecho fundamental que forma parte de los derechos humanos de primera generación[15] y posee un papel esencial para asegurar la estructura democrática de una sociedad.

En este mismo sentido, se pronuncia el Convenio Europeo para la Protección de los Derechos Humanos y de las Libertades Fundamentales, refiere que este derecho comprende: "la libertad de opinión y la libertad de recibir o de comunicar informaciones o ideas sin que pueda haber injerencia de autoridades y sin consideración de fronteras" (art. 10).

Igualmente, el derecho de libertad de expresión se encuentra reconocido en diversos documentos internacionales relevantes, tales como la Declaración Universal de Derechos Humanos de Naciones Unidas proclamada el 10 de diciembre de 1948, que señala en su art. 19 que: "Todo individuo tiene derecho a la libertad de opinión y de expresión; este derecho incluye el de no ser molestado a causa de sus opiniones, el de investigar y recibir informaciones y opiniones, y el de difundirlas, sin limitación de fronteras, por cualquier medio de expresión". De igual modo, se encuentra reconocido en el artículo 19 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos que, además de reconocer este derecho, señala que se encuentra sujeto a ciertas restricciones que deberán estar expresamente fijados por la ley y ser necesarias para: "a) asegurar el respeto a los derechos o la reputación de los demás; y b) la protección de la seguridad nacional, el orden público o la salud o la moral públicas" (art. 19.3).

La libertad de expresión, como derecho fundamental limitado y relativo, debe conciliarse cuando se ejerce en el marco de una relación de trabajo, con la lícita protección de los intereses empresariales deducidos éstos conforme a un juicio de ponderación[16]. En este sentido, en su sentencia 89/2018, de 12 de octubre[17], recuerda el Tribunal Constitucional que el principio de buena fe entre las partes en el contrato de trabajo actúa como condicionamiento impuesto por la relación laboral en el ejercicio del derecho constitucional. Ahora bien, ni dicho principio, ni tampoco el ejercicio de las facultades organizativas y disciplinarias del empleador pueden servir en ningún caso para limitar indebidamente derechos fundamentales, ya que operan como límites infranqueables que el empresario no puede rebasar en ejercicio de su poder de dirección. De modo que, frente al ejercicio de un derecho fundamental, solo otro derecho fundamental o interés constitucionalmente relevante puede ser opuesto como límite.

Así las cosas, resulta menester alcanzar un cierto equilibrio en el que se reconozcan los importantes beneficios que pueden derivarse del uso de las redes sociales, pero, a su vez, tomar consciencia de las limitaciones existentes cuando tengan lugar discursos difamatorios u otra serie de actos ilícitos, actuando dichos límites como instrumento óptimo y eficaz frente a las violaciones de los

[15] Bustamante Donas, J., "Hacia la cuarta generación de Derechos Humanos. Repensando la condición humana en la sociedad tecnológica", *CTS+I: Revista Iberoamericana de Ciencia, Tecnología, Sociedad e Innovación*, núm. 1, 2001, pág. 2.

[16] López Balaguer, M., "Libertad de expresión y redes sociales: ¿es posible sancionar al trabajador por publicaciones de contenido privado ajenas al trabajo?", *Temas Laborales,* núm. 146/2019, 2019, pág. 97.

[17] Sentencia Tribunal Constitucional 89/2018, de 6 de septiembre (BOE núm. 247, de 12 de octubre de 2018) ECLI:ES:TC:2018:89.

derechos vinculados a la personalidad[18]. Y es que parece que ciertas manifestaciones de las libertades públicas de las que gozan los ciudadanos no son legítimas en la relación laboral, y esto se debe a las obligaciones asumidas en el propio contrato de trabajo. Por lo tanto, los derechos fundamentales no son considerados absolutos, sino que son derechos relativos sujetos a ciertos límites en su ejercicio.

El derecho a la libertad de expresión que el art. 20 CE reconoce a todos los ciudadanos tiene por objeto la libre expresión de pensamientos, ideas y opiniones. Se trata de un concepto amplio[19] dentro del cual deben incluirse las creencias y juicios de valor. Sin embargo, al ejercitar este derecho en un entorno digital donde existe un ambiente colaborativo, también resulta habitual la crítica de la conducta de otro, aun cuando la misma sea desabrida y pueda molestar, inquietar o disgustar a quien se dirige. Por ende, al hablar de libertad de expresión, es imposible ignorar la revolución que las redes sociales han representado para las relaciones personales y la comunicación. Su uso se ha universalizado, proporcionando un medio de difusión sin precedentes. Aunque comparten con los medios convencionales la capacidad de publicar opiniones o mensajes, las redes sociales destacan por su inmediatez. El llamado "efecto viral" permite que una publicación se expanda en tiempo real y tenga un alcance global[20].

En ocasiones la libertad de expresión se confunde con el derecho a la información. Éste segundo se refiere al derecho de recibir y difundir información; mientras que la libertad de expresión hace referencia a la difusión de ideas, pensamientos y opiniones, configurándose como dos derechos independientes, aunque estrechamente relacionados. Así lo afirma también la Sentencia del Tribunal Constitucional español 120/1983, del 14 de diciembre (núm. rec. 1983\120[21]) en la que se indica que estos dos derechos (libertad de expresión e información) "no pueden recaer sobre aspectos generales del funcionamiento y actuación de la empresa, ni sobre datos que corresponden a la actividad y al tráfico ordinarios y regulares de la empresa. (…) Y por este motivo el campo prioritario de actuación de estos derechos ha sido el de la limitación del poder disciplinario del empleador, sin que prácticamente hayan funcionado como modalización de los poderes de dirección o de control del proceso productivo de aquél"[22]. Por lo tanto, más allá de que el empleador tenga tales facultades respaldadas por la Constitución y derivadas de la libertad de empresa, éstas deberán ser limitadas y armonizarse a través de la aplicación del principio de razonabilidad en todas sus decisiones, y especialmente las disciplinarias. Sin embargo, en ocasiones, este derecho colisiona con el derecho del empresario al honor o al buen nombre de la empresa, por lo que se genera una gran controversia a nivel jurisprudencial que puede ocasionar posibles consecuencias disciplinarias para las personas trabajadoras.

A nivel jurisprudencial el derecho a la libertad de expresión ha experimentado una evolución a lo largo de las décadas y, además, ha sido un tema ciertamente recurrente: "a) en las primeras etapas, el enfoque del Tribunal Supremo tendía a ser más restrictivo, con una interpretación que priorizaba los intereses empresariales y la necesidad de mantener la disciplina laboral dentro de la empresa, debido a la consideración de que la libertad de expresión de los trabajadores se limita por el principio

[18] Fernández Fernández, R., "La libertad de expresión en las redes sociales: funcionalidad de los derechos clásicos ante las nuevas realidades tecnológicas (Comentario a la Sentencia del Tribunal Europeo de Derechos Humanos 25786/19, de 15 de junio de 2021, caso Melike contra Turquía)", op. cit. pág. 159.

[19] López Balaguer, M., "Libertad de expresión y redes sociales: ¿es posible sancionar al trabajador por publicaciones de contenido privado ajenas al trabajo?", op. cit. pág. 97.

[20] López Balaguer, M., "Libertad de expresión y redes sociales: ¿es posible sancionar al trabajador por publicaciones de contenido privado ajenas al trabajo?", op. cit. pág. 98.

[21] Ponente: Don Ángel Escudero del Corral; Fecha de Resolución: 15 de diciembre de 1983; ECL: ES:TC:1983:120; núm. de Recurso de Amparo nº 69/1983.

[22] Chauca Salas, M. H. (2023), "Límites de la libertad de expresión y uso de redes sociales en el ámbito del trabajo", op. cit. pág. 3.

de autoridad del empleador y el deber de lealtad; b) con el paso del tiempo, se produce un cambio hacia una interpretación más amplia y protectora de la libertad de expresión en el ámbito laboral, lo que se manifiesta en las reiteradas sentencias del Tribunal Supremo en las que reconoce cada vez más el derecho de los trabajadores a expresar sus opiniones en el contexto laboral, siempre y cuando no interfieran de manera injustificada con el funcionamiento de la empresa o en los derechos de otros trabajadores, poniendo énfasis en el equilibrio entre los derechos individuales de los trabajadores y los intereses legítimos de los empleadores; y c), en la actualidad, la jurisprudencia del Tribunal Supremo favorece una protección robusta de la libertad de expresión de los trabajadores, reconociendo su importancia en una sociedad democrática y plural, en la que las limitaciones a la libertad de expresión en el lugar de trabajo han de ser proporcionadas y justificadas, y que los trabajadores tienen derecho a expresar sus opiniones siempre que lo hagan de manera respetuosa y dentro de los límites del ordenamiento jurídico"[23].

Por consiguiente, parece algo razonable en principio que existan ciertas limitaciones y restricciones a la libertad de expresión en el lugar de trabajo; sin embargo, deben ser proporcionadas y justificadas, no siendo válido que las empresas impongan limitaciones a la libertad de expresión de las personas trabajadoras si no son legítimas y proporcionadas. Por ejemplo, parecen ser limitaciones válidas aquellas relacionadas con la protección de los derechos de otras personas trabajadoras, la preservación de la armonía laboral o la protección de los intereses empresariales.

Se requiere de una evaluación[24] en el ejercicio de la libertad de expresión, considerando factores destacables la naturaleza y el contexto de la expresión y el equilibrio entre los derechos de las personas trabajadoras y los intereses empresariales. A título ilustrativo, parece que en los casos en los que la expresión de una persona trabajadora pueda afectar negativamente la reputación de la empresa o la armonía laboral, el empleador puede imponer medidas restrictivas o sanciones disciplinarias proporcionales a la gravedad de la conducta, conforme a la legislación y al convenio colectivo de aplicación. En este sentido, parece más complejo evaluar el impacto cuando la conducta implica dañar la reputación de la empresa mediante comentarios denigrantes o acciones perjudiciales en redes sociales. Si bien estas acciones se han sancionado como una vulneración de la buena fe contractual, que puede justificar el despido si es grave y culpable (artículo 54.2.d) ET), es crucial recordar que, además de la gravedad y culpabilidad, debe existir una conexión contractual que legitime el ejercicio del poder disciplinario derivado del contrato laboral[25].

A ello se suma la relevancia del contexto y la naturaleza de las expresiones realizadas por la persona trabajadora. Por consiguiente, se reconoce el derecho de las personas a criticar y expresar discrepancias con respecto a las políticas, decisiones o acciones de la empresa siempre y cuando lo hagan de manera respetuosa y dentro de los límites del ejercicio legítimo de la libertad de expresión, en el fundamento de la importancia de fomentar un debate abierto y plural en el lugar de trabajo.

En resumen, la jurisprudencia en general busca el respeto a la libertad de expresión de las personas trabajadoras, reconociendo el derecho fundamental de expresar opiniones en el contexto laboral, pero con ciertas limitaciones. En cualquier caso, lo cierto es que el ejercicio de este derecho mantiene una conexión directa con el despido disciplinario a nivel laboral, poniéndose de manifiesto la importancia de analizar cómo la libertad de expresión puede chocar o entrar en conflicto con las decisiones empresariales de terminar la relación laboral, planteando interrogantes sobre los límites y

[23] Cavero López, S. M., "Doctrina del Tribunal constitucional y jurisprudencia del Tribunal Supremo en materia de libertad de expresión y del despido de trabajadores", *Lex Social, Revista de Derechos Sociales*, 15 (1), 2025, pág. 12.

[24] Cavero López, S. M., "Doctrina del Tribunal constitucional y jurisprudencia del Tribunal Supremo en materia de libertad de expresión y del despido de trabajadores", op. cit. pág. 23.

[25] Villalba Sánchez, A., "El despido del trabajador derivado del uso de las redes sociales", *IUSLabor* 3/2022, 2022, pág. 50.

restricciones de este derecho en el contexto laboral. Como consecuencia de ello, resulta necesario hacer una revisión a nivel jurisprudencial (tan nacional como internacional) que subraye su complejidad.

De otro, conviene destacar el art. 18.1 de la Constitución Española, en virtud del cual se garantiza el derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen. A su vez, en el apartado 4, se señala que la ley limitará el uso de la informática para garantizar el honor y la intimidad personal y familiar de los ciudadanos y el pleno ejercicio de sus derechos. Por otro lado, una de las amenazas constantes contra la intimidad puede provenir de la manipulación o el uso inadecuado de datos incorporados en diferentes soportes –especialmente aquellos datos susceptibles de tratamiento informático–. Ante esto, la CE regula en su artículo 18.4 el derecho a la protección de datos personales, que se diferencia del derecho a la intimidad, en el sentido en el que éste primero no solamente se limita a la protección de la esfera privada de las personas, sino a cualquier tipo de dato, aunque no cabe ignorar que, mediante un análisis detallado y conjunto de estos, es factible en ocasiones acceder a informaciones atinentes a la vida íntima personal y familiar. Así, el derecho a la protección de datos se diferencia del derecho a la intimidad, en el sentido en que éste primero no se limita a la protección de la esfera privada, sino que el objeto de protección se ajusta a cualquier dato de carácter personal, no siendo únicamente a los datos íntimos.

En cualquier caso, en el análisis de la relación entre la información publicada en redes sociales y la afectación de los derechos más básicos de las personas trabajadoras, mantiene una gran relevante el estudio del derecho de libertad de expresión, con independencia de que existan otros derechos que previsiblemente pudieran verse afectados.

Habiendo destacado los aspectos más relevantes relacionados con la afectación de los derechos fundamentales de las personas trabajadoras, conviene adentrarnos de una manera más clara en el fondo del asunto, el cual versa en el control empresarial a través de redes sociales y como, a su vez, ello puede desencadenar la máxima de las sanciones disciplinarias como es el despido.

3. REDES SOCIALES COMO CAUSA DE DESPIDO DISCIPLINARIO

Las nuevas tecnologías de la información y de la comunicación han venido a intensificar la capacidad del empleador para impartir órdenes e instrucciones, manifestando un control y supervisión más incisiva al efectuarse en remoto pues no siempre será necesaria "la concurrencia en un mismo lugar y tiempo de máquina, energía y trabajador"[26].

Este poder de control se encuentra directamente conectado con el sancionador, ya que existe un énfasis especial en analizar la conexión directa entre las expresiones de la persona trabajadora y la decisión de despido disciplinario[27] efectuadas por la parte empresarial. A título ilustrativo si un trabajador expresa críticas legítimas sobre las condiciones laborales o busca promover el respeto de los derechos laborales mediante canales apropiados, como los establecidos en la normativa interna de la empresa, podría considerarse un ejercicio legítimo de la libertad de expresión[28]. Por el contrario, en el caso de que la persona trabajadora utilice ciertos canales para difundir expresiones difamatorias, insultantes o desvinculadas del ámbito laboral podrían ser evaluadas de manera diferente.

[26] Sánchez-Rodas Navarro, C., "Poderes directivos y nuevas tecnologías", *Temas Laborales*, núm. 138/2017, 2017, pág. 72.

[27] El despido es una institución que no solo cuenta con protección a nivel nacional, sino que también se encuentra respaldada internacionalmente. Por ejemplo, la Carta Social Europea (revisada), que es un tratado del Consejo de Europa, otorga su artículo 24 a la protección en caso de despido.

[28] Cavero López, S. M., "Doctrina del Tribunal constitucional y jurisprudencia del Tribunal Supremo en materia de libertad de expresión y del despido de trabajadores", op. cit. pág. 21.

En este sentido, la máxima sanción avalada por la legislación laboral que puede recibir una persona trabajadora por parte de su empleador es el despido disciplinario. Esta figura es necesaria para que se pueda lograr la disciplina idónea dentro de la empresa ante potenciales incumplimientos[29]. Sin embargo, para que la persona trabajadora reciba la máxima de las sanciones establecida en la normativa laboral española (como es el despido) es necesario que su comportamiento sea lo suficientemente grave y culpable, siendo el despido una respuesta del empresario ante una desobediencia grave de los deberes laborales reflejados contractualmente en el progreso ordinario de la actividad laboral.

El despido no es más que una medida de autotutela privada, donde el empleador unilateralmente rescinde el contrato de trabajo sin necesidad de recurrir previamente a la vía judicial (salvo, como no podía ser de otro modo, de una posible reclamación por parte de la persona trabajadora, lo cual si pasaría por el oportuno arbitrio judicial). Además, el despido disciplinario tiene efectos extintivos inmediatos, independientemente de su validez, ya que la decisión empresarial se vuelve automáticamente efectiva[30]. No obstante, el poder disciplinario, aún siendo una prerrogativa del empleador, está sujeto a límites. De hecho, la normativa laboral tasa de una manera clara las posibilidades que originan o desembocan en un despido disciplinario. Son consideradas posibilidades cerradas, *numerus clausus*. Estas concepciones se basan en lo articulado en el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (en adelante, ET), el que recoge en su artículo 54 que "el contrato de trabajo podrá extinguirse por decisión del empresario, mediante despido basado en un incumplimiento grave y culpable del trabajador". La protección del despido se fundamenta en la premisa de que los empleados forman parte de la empresa y, por ende, se conciben como parte viva de la organización productiva[31].

Dicho lo cual, retomando la relación entre el despido y el derecho fundamental de libertad de expresión (articulado en la Constitución Española) con relación a las redes sociales, podemos decir que existen dudas de diversa índole. Cuando un empresario reacciona ante una información extraída o deducida de una red social, surge (naturalmente) la cuestión de cómo ha podido llegar a su poder esa información y, al mismo tiempo, si puede realmente usarla, habida cuenta de las limitaciones[32] que se derivarían en el caso de considerar la información contenida en la red social de que se trate como privada. Algunos abogan por el hecho de que todo lo que se publica en redes sociales de forma voluntaria debe considerarse como público, por lo que la persona trabajadora perdería cualquier expectativa de privacidad[33] que pudiera tener al respecto. Esta teoría parece clara cuando se usan redes cuya orientación es ser abiertas (como el caso de X). Sin embargo, parece ser controvertida mantener esta consideración cuando la persona trabajadora tiene redes sociales de carácter privado y desea mantener un cierto nivel de privacidad de aquello que decida publicar.

También parece ser relevante el grado de difusión[34] o alcance de aquello que se publicite. Y es que puede que existan redes que, por sí mismas, revistan de un carácter más privado o íntimo que otras. En el caso de Facebook o Instagram, donde se permite compartir contenido a un grupo

[29] López Bedmar, R. J., "Nulidad de un despido disciplinario ante la vulneración del derecho fundamental a la libertad ideológica – Comentario a la STC de 3 de junio de 2023)", op. cit. pág. 232.

[30] López Bedmar, R. J., "Nulidad de un despido disciplinario ante la vulneración del derecho fundamental a la libertad ideológica – Comentario a la STC de 3 de junio de 2023)", op. cit. pág. ibidem.

[31] López Bedmar, R. J., "Nulidad de un despido disciplinario ante la vulneración del derecho fundamental a la libertad ideológica – Comentario a la STC de 3 de junio de 2023)", op. cit. pág. ibidem.

[32] González Biedma, E., "Uso de redes sociales y control empresarial", op. cit. pág. 124.

[33] Este término fue creado a raíz de la sentencia del Tribunal Supremo de 6/10/2011 (referencia a la Sentencia: V.RJ 2011, 932).

[34] "En relación a la difusión pública de los comentarios, la sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Aragón de 18 de mayo de 2016 establece que […] el derecho a la intimidad, que garantiza un ámbito propio y reservado frente al conocimiento de los demás, no puede amparar la conducta de una trabajadora que insulta gravemente a otros trabajadores en una red social, a sabiendas de la difusión que habitualmente tienen estos comentarios en estas redes",

determinado de personas (entorno familiar o de amistades más íntimas) o de forma pública, parece que la persona trabajadora no debe entender que sea un canal de comunicación íntimo o privado. Por lo tanto, debemos preguntarnos cuales son los límites de exponer opiniones y, en este sentido, cómo se ha obtenido por parte de la empresa esta información, ya que posiblemente de ello se derive una posible sanción disciplinaria.

Además, por regla general, cuando el empresario adopta medidas disciplinarias basadas en opiniones o noticias publicadas en redes sociales, se da por sentado de que el empresario tuvo conocimiento de esa noticia de manera incidental. "A veces los conoce porque han transcendido por haberse "viralizado" determinado comentario, por haber propiciado una campaña algún usuario o algún grupo, haber dado cuenta la prensa u otros medios o por haberlo reportado algún trabajador de la empresa, cliente o allegado. En definitiva, en ninguno de los casos contemplados desde la jurisprudencia se ha asumido nunca que se hubiese utilizado ningún ardid por parte del empresario para acceder a la publicación en cuestión" [35].

En cualquier caso, la doctrina judicial no parece encontrarse unificada, debiendo analizar en caso concreto para valorar si una vez que la persona trabajadora publica una noticia, foto o comentario, en una red social, ésta, per se, se hace pública y, de alguna manera, aunque se hubiese realizado en un ámbito restringido a un determinado grupo o a sus contactos, si no se puede evitar su reproducción viral o compartirse a otras personas, entonces puede llegar al empresario de una manera legítima, esto es, sin haber hecho éste ningún acto ilícito para obtenerla, ni tampoco haber forzado u obligado a alguien a que lo hiciera.

En este contexto, la manifestación de opiniones y este derecho a la libertad de expresión depende de muchos condicionantes que, sin lugar a duda, han venido resolviéndose de manera jurisprudencial. Y es que, a este respecto, dentro de la doctrina judicial de suplicación ha tenido frecuentes ocasiones de manifestarse.

4. ESTUDIO JURISPRUDENCIAL

Como hemos venido apuntando, el uso de redes sociales por parte de los empleados ha generado un nuevo desafío legal en el ámbito laboral, especialmente cuando los comentarios publicados son ofensivos[36] o perjudiciales para la empresa o sus trabajadores[37]. La normativa no puede dar respuesta a toda la casuística existente en la materia, por lo que ha sido en este caso la jurisprudencia, tanto a nivel internacional como nacional, la que ha a comenzado a abordar estos casos y ha resaltado, por un lado, la importancia de que las personas trabajadoras lleven a cabo un uso responsable de las redes sociales y, por otro lado, ha hecho especial hincapié en la necesidad de equilibrar el derecho fundamental a la libertad de expresión y el derecho a que los intereses de la empresa.

visto en: Ballester Casanella, B., "Los nuevos desafíos que planteaban las nuevas tecnologías en el ámbito de la desvinculación laboral", *Revista de derecho, empresa y sociedad (REDS),* núm. 22)23, época II, 2023, pág. 54.

[35] González Biedma, E., "Uso de redes sociales y control empresarial", op. cit. pág. 125.

[36] "La sentencia dictada por el Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, de 6 de noviembre, núm. 6585/2015 (Ponente: Felipe Soler Ferrer; ECLI:ES:TSJCAT:2015:10478; núm. de Recurso: 4006/2015)) falló en su día que: "si los comentarios en redes sociales son ofensivos o peyorativos y causan un daño manifiesto, el despido puede considerarse procedente". Con todo ello, podemos poner de manifiesto que la libertad de expresión del empleado tiene límites, especialmente cuando afecta negativamente a la empresa o a sus trabajadores", visto en: Ballester Casanella, B., "Los nuevos desafíos que planteaban las nuevas tecnologías en el ámbito de la desvinculación laboral", op. cit. pág. 52.

[37] Ballester Casanella, B., "Los nuevos desafíos que planteaban las nuevas tecnologías en el ámbito de la desvinculación laboral", op. cit. pág. 52.

A continuación, se citarán algunas sentencias relevantes que resuelven temas relacionados con el uso de las redes sociales privadas en tiempo de trabajo; con la utilización por parte de la empresa de las redes sociales como herramienta para comprobar por el contenido de los mismos incumplimientos de las personas trabajadoras; o, en fin, con el uso de las redes sociales con la finalidad de manifestar criticas relacionadas con la empresa o las condiciones de trabajo[38]. Generalmente estos suelen ser en la actualidad los casos que generan una mayor controversial judicial.

Como regla general, los Tribunales advierten que el uso de las redes sociales implica tanto "publicidad como constancia escrita" y ello conlleva que exista una "confección premeditada" del mensaje, lo que puede acarrear sanciones más graves (como el despido), ya que alcanza un plano mucho más trascendente[39]. En este sentido, aunque pueden ser diversos los casos judiciales que relacionan las redes sociales con el despido, de entre los problemas más frecuentes, se destaca en la práctica el conflicto que a veces suscita por la trascendencia social que se puede atribuir a ciertas opiniones o reflexiones de carácter personal incluidas por la persona trabajadora en su propio perfil "formuladas con ánimo ofensivo o despectivo y que, incluso, podrían influir negativamente en la imagen que la empresa en cuestión tiene en el mercado de bienes y servicios, y por tanto, sobre el nivel de aceptación que hasta ese momento presentaba entre consumidores y usuarios"[40].

En cualquier caso, determinar los estándares de interpretación judicial que se aplican es fundamental para garantizar, de un lado, la protección adecuada de la libertad de expresión de la persona trabajadora en el lugar de trabajo y, de otro, los estándares de la proporcionalidad de las restricciones impuestas por los empresarios[41].

Teniendo en consideración estas premisas, es necesario abordar el estudio desde una perspectiva amplia. Y es que centrarnos exclusivamente en la jurisprudencia nacional se antoja una visión ciertamente reduccionista en el contenido propio de su estudio. Como consecuencia de ello, se analizarán algunas sentencias relevantes que verdaderamente hayan aportado a la doctrina laboralista información relevante acerca de la colisión y equilibrio de derechos.

4.1. Casos judiciales en derecho internacional y comunitario

4.1.1. La procedencia del despido

Un primer caso relacionado con la procedencia de un despido de una persona trabajadora a nivel internacional lo encontramos en la Sentencia de la Cour du travail de Liège de 24 de marzo de la 2017[42]. En este caso se declara la procedencia del despido de un trabajador porque se considera justificado que la empresa rescindiera el contrato alegando como causa de esta decisión que el trabajador había marcado con un "me gusta" una publicación antisemita en su perfil de Facebook.

[38] López Balaguer, M., "Libertad de expresión y redes sociales: ¿es posible sancionar al trabajador por publicaciones de contenido privado ajenas al trabajo?", op. cit. pág. 99.

[39] López Balaguer, M., "Libertad de expresión y redes sociales: ¿es posible sancionar al trabajador por publicaciones de contenido privado ajenas al trabajo?", op. cit. ibidem.

[40] López Balaguer, M., "Libertad de expresión y redes sociales: ¿es posible sancionar al trabajador por publicaciones de contenido privado ajenas al trabajo?", op. cit. pág. 100.

[41] Cavero López, S. M., "Doctrina del Tribunal constitucional y jurisprudencia del Tribunal Supremo en materia de libertad de expresión y del despido de trabajadores", op. cit. pág. 24.

[42] Referencia de la sentencia: Cour du travail de Liège (3e ch.) – Arrêt du 24 mars 2017 – Rôle n° 2016(AL)94; visto en: López Balaguer, M., "Libertad de expresión y redes sociales: ¿es posible sancionar al trabajador por publicaciones de contenido privado ajenas al trabajo?", op. cit. pág. 101.

La sentencia argumenta esta decisión en base a una serie de aspectos relevantes. El primero de ellos hace referencia a que no nos encontramos ante cualquier tipo de empresa, sino que verdaderamente es considerada una asociación sin ánimo de lucro que tiene como objetivo impulsar y mejorar el centro de la ciudad de Lieja y la integración social. Por consiguiente, de entre sus objetivos, nos encontramos con una asociación cuyos valores se encontraban ciertamente claros. Además, en este caso concreto, el trabajador ostentaba un cargo relevante en la empresa al ser considerado contable, el cual dependía directamente del director de la empresa.

Centrándonos en la narración de los hechos, el trabajador en 2013 había venido realizando una serie de publicaciones en su muro de Facebook con ciertos enlaces a artículos relacionados con el controvertido cómico francés Dieudonné, condenado en Francia por antisemitismo. La empresa se cercioró de estas publicaciones y, a partir de entonces, decidió reunirse con el trabajador para comentar lo acontecido.

La empresa le señaló a la persona trabajadora que, debido a su posición e influencia jerárquica en la empresa, era necesario firmar un compromiso por escrito consistente en que, durante todo el tiempo que permaneciese trabajando para la empresa, no volviese a publicar o compartir ninguna publicación semejante y que asimismo eliminase todas las publicaciones de este tipo en su muro de Facebook.

En este contexto, el juzgado consideró que el mero hecho de dar "me gusta" a este tipo de páginas ya era un motivo suficiente para entender proporcional la medida empresarial de despido disciplinario. "En primer lugar, porque, aunque es cierto que se trata solo de un "me gusta" y no de una publicación en su muro de Facebook, dado el conocido carácter antisemita de las páginas referidas no cabe duda de que con ello se puede ofender a la opinión pública y que con esa acción el trabajador no respetó el compromiso suscrito con la empresa. En segundo lugar, porque, si bien todos los empleados tienen derecho a la libertad de expresión, este no justifica un posible daño a la imagen de la empresa que no hay que olvidar que tiene por objeto entre otros la integración social, por lo que el hecho de que un directivo muestre posiciones por intolerantes frente a los extranjeros es claramente perjudicial. Finalmente, porque no cabe duda de que los hechos revisten la gravedad suficiente para ser causa de despido dado que el trabajador había ya sido advertido con anterioridad y se había comprometido a no volver a hacerlo"[43].

Por consiguiente, parece que un aspecto que a nivel jurisprudencial se ha tenido muy en cuenta es ese compromiso por escrito suscrito entre la persona trabajadora y la empresa ya que, quizá, un hecho similar basado meramente en un "me gusta", no hubiera tenido probablemente la trascendencia que este procedimiento presenta sin los antecedentes y el compromiso suscrito entre la persona trabajadora y la empresa.

Por consiguiente, a nuestro parecer, la empresa ha seguido un procedimiento de actuación que le ha permitido alcanzar una resolución favorable en un caso en el que no parece que hubiera sido fácil llegar la misma conclusión si no se hubiera producido una secuencia de hechos como la que se ha descrito.

En este sentido debemos igualmente mencionar la sentencia del Tribunal Lougheed Imports Ltd. V. United Food and Commercial Workers International Union[44]. La empresa decidió despedir a dos de sus empleados por diversos comentarios insultantes y ofensivos en sus páginas de Facebook

[43] López Balaguer, M., "Libertad de expresión y redes sociales: ¿es posible sancionar al trabajador por publicaciones de contenido privado ajenas al trabajo?", op. cit. pág. 102.

[44] Local 1518, 2010 CanLII 62482 (BC LRB).

(publicó mensajes personalmente despectivos hacia sus managers). Una de las personas trabajadoras despedida entendía que se había vulnerado su derecho a la intimidad y de libertad de expresión por haber efectuado dichos comentarios en una red social personal, ya que entendía que se debía mantener en este caso una cierta expectativa de privacidad.

Sin embargo, en este supuesto el Tribunal entendió que el despido era procedente ya que los comentarios formulados por los reclamantes en Facebook fueron perjudiciales sobre el negocio del empleador. Estos comentarios fueron hechos para Facebook a casi 100 o 377 personas, incluyendo empleados. El Tribunal consideró que los reclamantes no podían tener una expectativa seria de privacidad cuando publicaron los comentarios en detrimento de la empresa.

Por último, conviene señalar que se han puesto de manifiesto algunos casos relevantes a nivel internacional en los que se ha evidenciado la procedencia de los despidos disciplinarios de las personas trabajadoras. Así, se ha demostrado que no siempre un conflicto de derechos (privacidad y control empresarial) va a implicar (*per se*) la nulidad de los despidos, sino que, atendiendo al caso concreto, es necesario hacer un estudio con mayor profundidad sobre esta casuística.

4.1.2. La nulidad del despido como consecuencia de la vulneración de los derechos fundamentales

Como es sabido, la consideración de nulidad se reserva para aquellos despidos que vulneran los derechos fundamentales y libertades públicas de las personas trabajadoras. En estos casos, se establece una protección reforzada[45] que resulta en la clasificación del despido como procedente o nulo, excluyendo automáticamente la posibilidad de declarar la extinción como improcedente. Y es que no debemos olvidar que la firma de un contrato no implica automáticamente la privación o renuncia a los derechos que la Constitución española reconoce.

Por consiguiente, debemos mencionar la Sentencia del Tribunal Europeo de Derechos Humanos 35786/19, de 15 de junio de 2021, caso Melike contra Turquía[46], la cual analiza la nulidad de un despido disciplinario por vulneración de derechos fundamentales. En el marco del análisis, expuesto en la Sentencia del Tribunal Europeo de Derechos Humanos núm. 35786/19 (TEDH en adelante), del 25 de junio de 2021 (caso Melike contra Turquía), se examinan cuestiones fundamentales sobre la protección de la libertad de expresión en el ámbito laboral.

La Sra. Melike trabajaba como limpiadora contratada en la Dirección Nacional de Educación de Seyhan, en la provincia de Adana (Turquía), y había estado vinculada a diversas instituciones públicas desde 1996, bajo el estatus de empleada permanente y sujeta al régimen del derecho laboral ordinario.

El 24 de marzo de 2016 se abrió un expediente disciplinario en su contra, motivado por la acción de pulsar el botón de "me gusta" en varias publicaciones de Facebook realizadas por terceros entre noviembre de 2015 y marzo de 2016. Estas publicaciones contenían acusaciones graves contra ciertos docentes, acusaciones de conductas ilícitas imputadas a altos funcionarios del Estado y críticas hacia determinados partidos políticos, lo que llevó a la Comisión Disciplinaria de la provincia a

[45] López Bedmar, R. J., "Nulidad de un despido disciplinario ante la vulneración del derecho fundamental a la libertad ideológica – Comentario a la STC de 3 de junio de 2023)", op. cit. pág. 234.

[46] Para profundizar en el estudio de la sentencia, se recomienda la lectura de: Fernández Fernández, R., "La libertad de expresión en las redes sociales: funcionalidad de los derechos clásicos ante las nuevas realidades tecnológicas (Comentario a la Sentencia del Tribunal Europeo de Derechos Humanos 25786/19, de 15 de junio de 2021, caso Melike contra Turquía)", op. cit. págs. 157-166; y Chauca Salas, M. H., "Límites de la libertad de expresión y uso de redes sociales en el ámbito del trabajo", op. cit. págs. 1-14.

considerar que su conducta constituía una infracción laboral, sancionándola con el despido el 1 de septiembre de 2016.

En la fecha anteriormente referenciada, como resultado del expediente disciplinario, la Comisión Disciplinaria de los Empleados de la Educación Nacional de la Provincia de Adana impuso la sanción máxima de despido a la Sra. Melike, considerando que sus acciones constituyeron una infracción laboral muy grave (como es la del despido). Concretamente en este caso el convenio colectivo sancionaba como tal la perturbación del orden y la tranquilidad en el lugar de trabajo por razones ideológicas o políticas.

En consecuencia, el 22 de septiembre de 2016 la trabajadora demandó a la empresa ante el Tribunal Laboral de Adana con el objetivo de que el despido fuese considerado nulo de pleno derecho, solicitando así su reincorporación en la empresa. El 20 de abril de 2017 su demanda fue desestimada, argumentando que si bien no se podía considerar que su conducta fuera una infracción del deber de lealtad según el artículo 44.2.C). j) del convenio, sí lo era conforme a la letra k) relacionada con la disturbación del orden.

Ante el fallo de esta sentencia, la trabajadora presentó recursos de apelación y casación, siendo desestimados en 2017 y 2018. En última instancia, el 10 de mayo de 2018, interpuso un recurso ante el Tribunal Constitucional, que fue declarado inadmisible en abril de 2019 por carecer de fundamentos suficientes para justificar las alegaciones de violación de derechos fundamentales.

La Sra. Melike decidió llevar su caso al Tribunal Europeo de Derechos Humanos, argumentando que su despido representaba una violación del artículo 10 del Convenio para la Protección de los Derechos Humanos y de las Libertades Fundamentales, el cual garantiza la libertad de expresión. En su interpretación, sostenía que los "me gusta" expresados en una red social no deberían ser considerados como faltas a la lealtad o a la tranquilidad en el lugar de trabajo, ya que habían recibido un número insignificante de interacciones en un contexto de millones de usuarios, lo que hacían su potencial de perturbación en el entorno laboral irrelevante. Por su parte, el Gobierno turco defendió que el despido fue el resultado de un incumplimiento del deber de lealtad hacia la empresa, argumentando que el contenido con el que la Sra. Melike interactuó en línea no estaba protegido bajo el derecho a la libertad de expresión, dado su tono provocador y su naturaleza política.

En la resolución del TEDH, se subraya que la libertad de expresión es esencial en una sociedad democrática y constituye uno de los principios fundamentales amparados por el artículo 10 del Convenio para la Protección de los Derechos Humanos y de las Libertades Fundamentales. Un aspecto clave que el Tribunal destacó fue que, aunque las relaciones laborales requieren un cierto grado de confianza entre la persona trabajadora y el empleador, este principio no implica un deber de lealtad absoluto que anule el derecho a expresar opiniones críticas, especialmente en cuestiones de interés público. Además, también se tuvo en consideración el hecho de que la Sra. Melike no ocupase un cargo en el que se exigiera un compromiso de lealtad absoluto o responsabilidad.

Otro aspecto destacable es la consideración de que el uso de las redes sociales, y en particular la acción de expresar un "me gusta", se inscribe dentro de las formas contemporáneas de ejercicio de la libertad de expresión y el Tribunal reconoció que dicha acción no implica un apoyo incondicional al contenido, sino más bien un interés o aprobación limitada de las ideas expresadas. Esto es, los "me gusta" en una red social son una forma de libertad de expresión mediante actos simbólicos. Las acciones de la demandante reflejan su derecho a expresar opiniones críticas sobre las autoridades. Además, su conducta no ha tenido el impacto potencialmente dañino que las autoridades turcas han

considerado[47]. Por ello, el TEDH señala que es esencial examinar la proporcionalidad de la injerencia en la libertad de expresión, lo que implica un análisis exhaustivo de los hechos y circunstancias que rodearon la conducta de la Sra. Melike.

El TEDH llegó a la conclusión de que la sanción impuesta por la empresa era desproporcionada. El Tribunal basó su consideración de la nulidad de la sentencia por el hecho de que el artículo 10 del Convenio no solo protege expresiones de opinión benévolas o neutras, sino también aquellas que pueden resultar ofensivas o perturbadoras siempre que se realicen dentro de ciertas limitaciones razonables. El Tribunal argumenta que, para justificar una restricción a la libertad de expresión, deben ser presentadas razones pertinentes y suficientes que, en este caso, fueron inadecuadamente elaboradas por las autoridades nacionales.

La falta de un análisis crítico sobre el impacto potencial de los "me gusta" de la Sra. Melike, así como la omisión de evaluar su efecto en el entorno laboral, fueron elementos que llevaron al Tribunal a concluir que no se había respetado el principio de proporcionalidad. Por consiguiente, el Tribunal condenó al Estado turco a indemnizar a la Sra. Melike por la vulneración del derecho a la libertad de expresión[48].

Por otro lado, es necesario mencionar la Sentencia del Tribunal Europeo de Derechos Humanos de 7 de mayo de 2024, A.K. c. Rusia[49]. En este caso el TEDH resuelve el caso del despido de una profesora de música motivado por una denuncia de la ONG "Padres de Rusia". En dicho documento pusieron en conocimiento de su escuela un "dossier" relativo a la vida privada y la orientación sexual de la trabajadora. Este documento contenía fotos del perfil privado de las redes sociales de la profesora en las que aparecía abrazándose y besándose con otras mujeres. Claramente no mantenía un contenido sexual explícito, pero si evidenciaba la orientación sexual de la misma.

La institución al conocer esta documentación decidió despedir a la trabajadora basándose en su art .81.8 del Código Laboral de la Federación Rusa de 2001, que establece como causa de despido la comisión por parte de una persona trabajadora que realiza funciones educativas de crianza de un acto inmoral incompatible, afectando a la reputación social y profesional.

Un aspecto interesante para destacar de la sentencia es que tiene muy presente el juicio de proporcionalidad para valorar si la protección de la moral como objetivo legítimo justifica acudir a la sanción máxima sin valorar antes sanciones menos radicales: suspensión de empleo, etc., concluyendo lo absolutamente desproporcionado de la sanción.

[47] Para profundizar en el estudio de la sentencia, se recomienda la lectura de: Fernández Fernández, R., "La libertad de expresión en las redes sociales: funcionalidad de los derechos clásicos ante las nuevas realidades tecnológicas (Comentario a la Sentencia del Tribunal Europeo de Derechos Humanos 25786/19, de 15 de junio de 2021, caso Melike contra Turquía)", op. cit. págs. 157-166.

[48] Para profundizar en esta casuística, se recomienda la lectura de las siguientes sentencias: STEDH 26682/95, de 8 de julio de 1999, caso Sürek contra Turquía (número 1) STEDH 39954/08, de 7 de febrero de 2012, caso Axel Springer contra Alemania; STEDH 28955/06, de 12 de septiembre de 2011, casos Palomo Sánchez y otros contra España; STEDH 29369/10, de 23 de abril de 2015, caso Morice contra Francia; STEDH 28274/08, de 21 de julio de 2011, caso Heinisch contra Alemania; STEDH 13003/04, de 9 de enero de 2018, caso Catalan contra Rumanía; y la STEDH 10692/09, de 28 de agosto de 2018, caso Savva Terentyev contra Rusia.

[49] Para ampliar el estudio, se recomienda la lectura de: Monereo Pérez, J. L., Muros Polo, A., "Derecho a la vida privada dentro y fuera de las redes sociales, protección de la «moral» y despido discriminatorio por razón de orientación sexual. A propósito de la Sentencia del Tribunal Europeo de Derechos Humanos de 7 de mayo de 2024, A.K. c. Rusia", La Ley Unión Europea, núm. 127, 2024.

En este sentido, la sentencia considera que, atendiendo a la teoría gradualista[50], la sanción de despido es desproporcionada. Y es que entiende el Tribunal que la valoración de la orientación sexual es un aspecto inherente a la persona y no aislable de sus conductas; por lo tanto, la sentencia menciona que en este caso nos encontramos ante un evidente supuesto de discriminación por orientación sexual.

Sin embargo, un aspecto reprochable de la sentencia es que aborda el ámbito de las redes sociales y la obtención del dossier de una manera muy superficial, ya que en este caso no debemos olvidar que se accede, en principio, a una red social que mantenía un perfil privado. Por lo tanto, a nuestro parecer, además de haberse abordado el contenido de estas, resultaba necesario profundizar igualmente en cómo se habían obtenido a estas fotografías reflexionando acerca de la protección de datos e intimidad de la persona trabajadora.

De lo expuesto se desprende que resultan ser interesante analizar los casos judiciales a nivel internacional, puesto que de ello se desprenden aspectos muy valiosos que, con posterioridad, muy posiblemente los tribunales españoles tengan en consideración.

4.2. Casos judiciales en la normativa española

Cuando nos encontramos ante una expresión ofensiva publicada por las personas trabajadoras en redes sociales, siempre que atente consciente o inconscientemente contra la buena fe contractual que la empresa depositó, es valorada por la parte empresarial de una forma subjetiva y trascendiendo a la realidad objetiva del propio comentario. Y es que en este caso estas opiniones o expresiones publicadas por la persona trabajadora pueden resultar ser ofensivas. Así las cosas, debemos entender que este tipo de expresiones o comentarios por parte de las personas trabajadoras debieran revestir de la gravedad suficiente, atentando contra la dignidad o reputación de la empresa o sus empleados, para que le sea impuesta la máxima de las sanciones disciplinarias[51].

Una vez la empresa valora la importancia y gravedad de los hechos, los cuales además se asemejan a la culpabilidad de la persona trabajadora, "sobre la empresa recaerá la carga de la prueba, debiendo obtener la correspondiente evidencia electrónica del comentario en cuestión, de modo que quede probado no sólo la realidad del mismo sino la autoría del trabajador (Tribunal Superior de Justicia de Galicia 28-1-16, Tribunal Superior de Justicia de Madrid 10-6-15)"[52].

En términos generales, para asegurar que el control empresarial sea legítimo y no conlleve vulneración de derechos fundamentales, parece ser importante establecer políticas internas, las cuales sean aceptadas y aprendidas por parte de las personas trabajadoras. Así, se hace necesaria la elaboración y comunicación fehaciente a todos los empleados de políticas corporativas sobre el uso de medios tecnológicos, incluyéndose expresamente el uso de las redes sociales (pudiendo ser estas corporativas o no) mediante prohibiciones parciales o totales de su uso privado o ajenos a fines profesionales[53].

[50] En este caso se recomienda la lectura de la Sentencia del Tribunal Supremo de 19 de julio de 2010 (recurso 2643/2009) para profundizar sobre esta teoría.

[51] Tribunal Superior de Justicia de Cataluña 30-1-2017, Tribunal Superior de Justicia de Castilla La Mancha 8-4-2016, Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, de 30-01-2013, Tribunal Superior de Justicia de Madrid, de 23-01-2012, Tribunal Superior de Justicia de Andalucía 10/11/2011.

[52] Paredes Serrano, C., Gismera Tierno, E., Labrador Fernández, J., "Relaciones profesionales, redes sociales, derecho a libertad de expresión, a la intimidad y a la propia imagen", op. cit. pág. 894.

[53] Paredes Serrano, C., Gismera Tierno, E., Labrador Fernández, J., "Relaciones profesionales, redes sociales, derecho a libertad de expresión, a la intimidad y a la propia imagen", op. cit. pág. 895.

En este sentido también nos podemos encontrar con supuestos en los que se ha realizado un uso indebido, no permitido o abusivo de las redes sociales corporativas con fines personales. En estos casos las redes sociales son propiedad de la empresa, por lo que el daño es aún mayor atendiendo a la reputación digital de la empresa como consecuencia de actuaciones negligentes en redes sociales o en internet. Como consecuencia de ello, resulta habitual encontrarnos con sentencias que califican los despidos como procedentes precisamente por el incumplimiento laboral derivado de un uso abusivo de las redes sociales (Tribunal Superior de Justicia de La Rioja 23-05-11[54] y Tribunal Superior de Justicia de Cataluña 3-02-11[55]).

En cualquier caso, debemos atender a cada caso y sus circunstancias concretas valorando la motivación personal que le puede llevar a la persona jurídica efectuar ciertas publicaciones o actuaciones en las redes sociales porque, aunque pudieran inicialmente ser de carácter ofensivo frente a la empresa o hacia sus propios compañeros de trabajo, en determinadas condiciones pueden calificarse como constitutivas de un mero "desahogo" de las personas trabajadoras, conllevando a la nulidad del despido la decisión disciplinaria adoptada por la empresa (Tribunal Superior de Justicia de Extremadura 23-3-2017[56]).

Para abordar de manera formal y elaborada el tema de la vulneración del derecho a la libertad de expresión en el contexto de despidos disciplinarios relacionados con publicaciones en redes sociales, es oportuno considerar una serie de sentencias que ilustran la tensión entre el derecho a la libre expresión y los deberes contractuales de los empleados en nuestro ordenamiento jurídico.

4.2.1. La procedencia del despido

Este análisis judicial se centra en algunos casos relevantes ocurridos en España, donde los tribunales han debido ponderar los derechos fundamentales de las personas trabajadoras con las respectivas obligaciones hacia sus empleadores.

En este contexto, en primer lugar, debemos destacar la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Galicia (núm. 7412/2014[57]), la cual sentó un precedente. En la referencia sentencia se analizan las publicaciones de una persona trabajadora, la cual era empleador en una diócesis que, de manera reiterada, realizaba críticas en Facebook dirigidas a la Iglesia y a algunas personas trabajadoras.

La relevancia de esta sentencia radica en su interpretación de la convivencia laboral y el respeto mutuo que debe imperar en el ámbito laboral (y más teniendo presente el contexto en el que nos encontrábamos al ser en un entorno religioso, con unos valores de grupo muy marcados). El tribunal consideró que, si bien ciertas expresiones coloquiales pueden tolerarse en contextos informales, no son admisibles cuando implican insultos y expresiones degradantes en el lugar de trabajo, donde resulta imperativo el respeto hacia las normas de convivencia y, principalmente, la dignidad de las partes involucradas. Así, las circunstancias particulares en las que ocurren tales expresiones son determinantes para evaluar su gravedad.

[54] Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de La Rioja de fecha 23 de mayo de 2011, núm. 175/2011, Nº Rec. 217/2011.

[55] Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña de fecha 3 de febrero de 2011, núm. 841/2011, Nº Rec. 4273/2010.

[56] Sentencia del Tribunal Superior de Extremadura de fecha 23 de marzo de 2017, núm. 187/2017, Nº Rec. 66/2017.

[57] Referencia de la sentencia para su consulta: Tribunal Superior de Justicia de Galicia núm. 7412/2014 – ECLI:ES:TSJGAL:2014:7412, núm. recurso: 2941/2014, Ponente: Luis Fernando de Castor Mejuto. Para más información, se recomienda la lectura de: Chauca Salas, M. H., "Límites de la libertad de expresión y uso de redes sociales en el ámbito del trabajo", op. cit. págs. 1-14.

Por ende, en este caso concreto, la decisión del tribunal fue considerar como procedente el despido disciplinario basándose, entre otras, en la calificación de las expresiones vertidas como injuriosas y discriminatorias, transgrediendo gravemente la buena fe contractual y la proporcionalidad requerida en la relación laboral. Este razonamiento se sostiene sobre la base de que tales declaraciones, además de ser potencialmente dañinas para la reputación institucional, infringen los principios de confianza y respeto laborales.

En segundo lugar, debemos mencionar la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid de 25 de mayo de 2011 (rec. 371/2011), que aborda la complejidad del contexto digital al tratar con información contenida en el perfil de una red social de la persona trabajadora. En este caso se analizaba el despido disciplinario de un empleado de una aerolínea (easyJet), el cual había publicado en su perfil (concretamente en el apartado de "formación y empleo" una expresión ofensiva hacia la compañía ("Fuck easyJet"), lo que implicó una infracción a las normas de fidelidad esperadas.

En este caso concreto el Tribunal no declaró la nulidad del despido ni la vulneración de los derechos fundamentales de la persona trabajadora, aunque si reconoció la improcedencia del despido principalmente por la insuficiencia de gravedad de la causa alegada. Así, parece que, aunque la afirmación del trabajador afectado fuese severa, no se consideró que alcanzara la gravedad suficiente para justificar la sanción impuesta. Además, no se entendió que existiera una invasión a la privacidad del trabajador, ya que la frase controvertida se encontraba en su perfil de Facebook, en una sección de acceso público[58].

En la misma línea, debemos mencionar la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía de noviembre de 2011[59], la cual resolvió el despido de una empleada de un supermercado que compartía fotos inapropiadas en las redes con una actitud incorrecta que quebrantaba la buena fe contractual, asociadas de manera clara con la marca de la empresa. El tribunal determinó que dicha conducta violaba la buena fe contractual y exponía la empresa a un daño reputacional significativo, justificando así la procedencia del despido.

En esta línea relacionada con la buena fe contractual, debemos citar la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña de 10-12-2007 (Rec. 34/2007), en la que un empleado de limpieza pública participa en un video que se publica en "YouTube", con ropa de la empresa y en tono cómico. Así, el Tribunal consideró que era denigrante para la imagen de la empresa (y también ofensivo para sus compañeros) la actitud de la persona trabajadora, por lo que se concluye que sí concurre transgresión de la buena fe contractual y, por ende, que el despido debía calificarse como procedente. A ello se suma que la empresa no sólo la despide por este video en particular, sino que, al realizarse el mismo en un entorno de trabajo, esto también suponía una falta de disminución de rendimiento e indisciplina.

Por otro lado, la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña de enero de 2017 (rec. 6712/2016)[60] analizó una situación en la que una trabajadora, a través de su perfil de Facebook, acusaba a sus compañeros de trabajo de maltratar a los ancianos en una residencia, implicando a la empresa en un supuesto encubrimiento. La trabajadora en la conocida red social da a entender que dos de sus compañeras maltratan a los ancianos a su cargo y que su conducta es ocultada por la empresa debido a la relación familiar y sentimental que ambas mantienen con los responsables.

[58] González Biedma, E., "Uso de redes sociales y control empresarial", op. cit. pág. 116.

[59] Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, Sala de lo Social, nº 2629/2011, de 10 de noviembre; Nº Rec. 2333/2011.

[60] Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña de fecha 30 de enero de 2017, núm. 609/2017, Nº Rec. 6712/2016.

Esta imputación, más allá de no ser veraz, comprometió gravemente la integridad y el crédito de la institución, justificando plenamente el despido disciplinario desde una perspectiva de proporcionalidad y gravedad del incumplimiento contractual.

La jurisdicción social, primero en instancia y después en suplicación, considera ajustada la decisión empresarial, calificando el despido como procedente con las consecuencias que de ello se derivan. "El razonamiento de la sentencia que comentamos, después de recordar las posiciones generales del Tribunal Supremo acerca de la transgresión de la buena fe como causa de despido y los límites a la libertad de expresión en el contrato de trabajo, se fundamenta en las siguientes premisas:

1. Se trata de un incumplimiento grave de las obligaciones asumidas por la trabajadora porque con su comentario en las redes sociales compromete la imagen y crédito de la empleadora al imputarle un ilícito que no existe.

2. La conducta de la trabajadora es culpable porque «obró a sabiendas de lo que se hacía, con claro potencial lesivo que no podía ignorarse».

3. La conducta no queda amparada por la libertad de expresión pues consistió en imputar a la empresa y a algunos trabajadores de la misma la comisión de un delito, lo que constituye una graven transgresión de la buena fe y una deslealtad.

4. Esta imputación se hizo además de forma pública porque «las críticas se publicaron en una cuenta de acceso no limitado a la que todo el mundo podía acudir»[61]".

Por consiguiente, la gravedad de la conducta resulta indudable dada la especial naturaleza de la actividad desempeñada por la empresa. Y es que sugerir que se están infligiendo malos tratos a los internos y que estos no se evitan por la dirección, constituye claramente una conducta que, en la medida en que no responda a la verdad, constituye un incumplimiento de indudable gravedad que, además, es susceptible de provocar daños importantes a la empresa.

4.2.2. La nulidad del despido como consecuencia de la vulneración de los derechos fundamentales

La empresa puede sancionar con la máxima de las sanciones ante un comportamiento por parte de la persona trabajadora culpable y grave, utilizando para ello el canal del despido disciplinario. En este contexto, cuando nos referimos a la nulidad del despido, en realidad, entran en juego la vulneración de ciertos derechos (considerados fundamentales por la Constitución Española) que afectan a su dignidad. La casuística puede ser ciertamente variada atendiendo al caso concreto, pero si deben destacarse algunas sentencias interesantes para el presente estudio.

En un primer término, debemos destacar la sentencia del Tribunal Constitucional del 3 de junio de 2023 (núm. 79/2023)[62], en la que el núcleo del debate judicial gira en torno a la aplicabilidad del artículo 55.5 del Estatuto de los Trabajadores. En este caso, la cuestión se centra en analizar

[61] Pérez Rey, J. "Facebook como causa de despido o las difusas fronteras entre lo virtual y lo laboral", *Revista de Trabajo y Seguridad Social*. CEF, núm. 415, 2017, pág. 184.

[62] En particular, la sentencia tiene como referencia: Sentencia del Tribunal Constitucional 79/2023, de 3 de julio de 2023, Sala Segunda. Sentencia 79/2023, de 3 de julio de 2023. Recurso de amparo 3638-2020. Referencia: ECLI:ES:TC:2023:79. Igualmente, para profundizar en el estudio de la sentencia, se recomienda la lectura de: López Bedmar, R. J., "Nulidad de un despido disciplinario ante la vulneración del derecho fundamental a la libertad ideológica – Comentario a la STC de 3 de junio de 2023)", op. cit. págs. 231-245.

si el despido de Jaouad Ballasah, empleado de Banque Chaabi du Maroc, vulneró sus derechos fundamentales.

El Tribunal Constitucional en el hilo argumental de su sentencia evalúa si el despido atentó contra la libertad ideológica de la persona trabajadora, especialmente considerando su participación en una manifestación relativa a los derechos del Rif[63]. El trabajador decidió impugnar el despido disciplinario bajo el argumento de que estuvo motivado por su participación en una manifestación política y no por las razones esgrimidas oficialmente por la empresa (tales como la supuesta publicación indebida de imágenes en redes sociales). Por ende, lo que se pretende analizar en este caso es que no se trata verdaderamente de un conflicto entre la libertad de expresión de la persona trabajadora y el honor de la empresa, sino entre su libertad ideológica y el poder disciplinario del empleador.

El Tribunal resalta que las publicaciones de Ballasah en Facebook eran de acceso público, al tener la cuenta en abierto sin restricciones; sin embargo, la naturaleza pública de estas publicaciones no debería servir como justificación para sancionar a la persona trabajadora por sus convicciones ideológicas. Esta postura subraya que la mera existencia de contenido online no debe interpretarse como una violación de la buena fe contractual, especialmente cuando el contenido está relacionado con la libertad de expresión.

En este caso, la sentencia analiza que la empresa (Banque Chaabi du Maroc) se clasifica como una entidad no ideológica, lo que implica que no puede imponer alineaciones ideológicas o políticas a sus empleados y, por ende, no tiene cabida que el trabajador fuera sancionado por estas razones. Esto distingue las empresas neutrales de aquellas ideológicas, las cuales pueden tener ciertas restricciones, pero limitadas a áreas específicas relacionadas con su ideología (que no era el caso de la empresa referenciada al ser una entidad bancaria).

El Tribunal examina si el real motivo del despido fue la participación política de la persona trabajadora y, teniendo presente la cercanía temporal de los eventos y la falta de evidencia sólida sobre los motivos oficiales planteados por la empresa sobre el despido, se veía reforzada la tesis de que verdaderamente existía una motivación ideológica encubriendo otras razones el despido. Un aspecto destacable de la sentencia es que parece rechazar la noción de que el uso de Facebook y las publicaciones en redes puedan desacreditar la reputación de la empresa hasta el punto de justificar un despido. En este sentido, se establece que el derecho de la persona trabajadora a manifestar sus opiniones, incluso de manera crítica, no puede ser subordinado a la percepción que una empresa pueda tener de dicha crítica.

Finalmente, el fallo estima el recurso de amparo, declarando nulo el despido y restaurando el derecho violado, invalidando así la decisión del Tribunal Superior de Justicia de Madrid y ratificando el dictamen del Juzgado de lo Social.

Por otro lado, podemos señalar la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía de 13 de diciembre de 2018 (Rec. 3763/2017)[64], la cual ofrece un análisis profundo en torno a la compleja intersección entre la vida privada de las personas trabajadoras, la difusión de contenido en redes sociales y la justificación de un despido disciplinario. El caso aborda la publicación de imágenes

[63] La región del Rif, hogar de la población bereber en el norte de Marruecos, ha sido históricamente objeto de desprecio y opresión por parte del gobierno de Rabat. Desde la invasión marroquí de 1956, no solo se ha producido una asimilación cultural forzada, sino que también se han registrado múltiples violaciones de derechos humanos. Así, el separatismo bereber en el Rif se ha manifestado a lo largo de la historia en luchas por la independencia de los grupos étnicos bereberes de la región.

[64] Tribunal Superior de Justicia de Andalucía de Sevilla, Sala de lo Social, Sentencia 3598/2018 de 13 diciembre 2018, Rec. 3763/2017; Ponente: Palomo Balda, Emilio; Nº de Sentencia: 3598/2018; Nº de Recurso: 3763/2017.

por parte de la persona trabajadora en Facebook en las que se encontraba desnuda en el lugar de trabajo, específicamente en una estación de ITV.

El Tribunal destaca que el hecho de que las imágenes se hayan divulgado no implica automáticamente que la persona trabajadora haya actuado de manera negligente o irresponsable ya que, aparentemente, las fotografías se encontraban en un ámbito privado y, además, a lo largo del procedimiento parece que no se ha probado que la actora no haya tomado las precauciones necesarias para resguardar su privacidad. Este razonamiento es fundamental, ya que subraya que las imputaciones de negligencia requieren una carga probatoria que recae sobre la empresa.

La sentencia señala que, aunque las imágenes fueron subidas a una red social con un amplio alcance, esto no implica per se una negligencia de la persona trabajadora en proteger su contenido. Es decir, la difusión de contenido desde una cuenta privada puede ser vista como un acto de confianza, y el trabajador no siempre puede prever cómo este contenido será utilizado o compartido por otros.

Por lo tanto, la sentencia apunta que, aunque se aceptase que la empresa pueda tener una preocupación legítima por el daño a su reputación, esta preocupación no debería justificar una respuesta desproporcionada en forma de despido de manera automática. La sentencia hace hincapié en que, en un entorno como las redes sociales, incluso las comunicaciones "privadas" pueden salir de ese ámbito. "Resta señalar que la empresa, antes de comunicarle su despido, tuvo conocimiento tanto de que el trabajador había presentado una denuncia en vía penal por la publicidad dada a las fotografías y el texto insertado en las mismas, como del posible canal por el que se obtuvieron en razón de los datos que figuran en el informe que encargó a una agencia de investigación cuya copia obra en autos"[65].

Así las cosas, al centrar su análisis en los derechos fundamentales de la persona trabajadora y en las exigencias de la carga de la prueba, la sentencia reafirma la necesidad de un equilibrio entre las expectativas empresariales y los derechos individuales.

Es de justicia señalar en este caso la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Canarias 22/01/16 (Rec. 1167/2015)[66], en la que se despido disciplinariamente a una persona trabajadora por publicar comentarios despectivos vertidos sobre un cliente en Facebook. La naturaleza de los comentarios, aunque ofensiva, no identificó de manera explícita al cliente afectado y se realizó en una única ocasión.

En este sentido el Tribunal considera que se han vulnerado los derechos fundamentales de la persona trabajadora porque, aunque el contenido podría ser considerado inapropiado, no se trató de una ofensa reiterada ni de un ataque directo que pudiera justificar un despido. Es decir, parecía que la medida empresarial de despido era considerada desproporcionada, subrayando la sentencia que la gravedad de las actuaciones debe ser evaluada en su contexto, ya que un solo comentario, incluso si es ofensivo, no siempre se traduce en una transgresión que merezca la máxima sanción.

4.3. Aspectos relevantes

Habiendo realizado a nivel nacional e internacional un estudio sobre los aspectos que se han tenido presente en cada supuesto, podemos decir que, más allá de que es necesario analizar cada caso concreto, a grandes rasgos, nos encontramos con los siguientes criterios.

[65] González Biedma, E., "Uso de redes sociales y control empresarial", op. cit. pág. 118.

[66] Referencia de la sentencia: Ponente: Mas Carrillo, Marina; Nº de sentencia: 19/2016; Núm. Cendoj: 35016340012016100016; Núm. Ecli: ES:TSJICAN:2016:16

— Es relevante el contexto en el que se realizan los comentarios o las publicaciones vertidas en las redes sociales, así como la intencionalidad de las personas trabajadoras en realizarlo. Por consiguiente, más allá de tener en cuenta la reciprocidad o el comportamiento de los trabajadores, es crucial el estudio de la dimensión social.

— Resulta importante examinar el tono de los comentarios y su carácter ofensivo. En este sentido se ha venido diferenciando entre lo que puede entenderse como faltas de educación o insultos, de meras opiniones protegidas por el derecho a la libertad de expresión. Se reconoce que, en algunos casos, las críticas jocosas durante conflictos laborales pueden ser válidas, mientras que los comentarios injuriosos no se justifican y pueden llevar a un despido procedente.

— Es destacable igualmente el impacto que las publicaciones y, sobre todo, su grado de difusión para valorar las posibles sanciones disciplinarias.

— Es necesario igualmente señalar la diferencia entre posibles comentarios realizados verbalmente y aquellos hechos por escrito. En general, los comentarios verbales son considerados menos graves por la falta de tiempo para reflexionar sobre sus repercusiones. Sin embargo, los comentarios escritos son vistos como más graves ya que implican una deliberación previa.

— Resulta relevante tener presente si nos encontramos ante una red social privada (con un acceso limitado a ciertas personas consideradas "más íntimas") o si, por el contrario, las publicaciones se efectúan en una red pública. En este segundo caso parece evidente que persona trabajadora no debe mantener una expectativa de privacidad de lo publicado o compartido en sus redes sociales.

— Finalmente, se destaca que, aunque los empleados tienen derecho a expresar sus opiniones, este derecho no es absoluto y efectivamente puede dar lugar a sanciones disciplinarias si las acciones ocasionan un daño a la empresa o afectan la dignidad de otros trabajadores o personas relacionadas con el entorno empresarial. La jurisprudencia enfatiza que la libertad de expresión tiene límites, especialmente en el contexto laboral, donde las relaciones de convivencia y respeto mutuo son fundamentales.

5. ENTRE LO VIRTUAL Y LO LABORAL: REFLEXIONES FINALES

La evolución de la jurisprudencia respecto a las publicaciones en redes sociales ha puesto de manifiesto una preocupante falta de protección jurídica y constitucional. Esta carencia plantea serias inquietudes sobre cómo se defienden los derechos de los empleados en un entorno digital cada vez más complejo.

A partir del análisis de diversas sentencias, se pueden identificar varios factores esenciales que impactan en la relación entre las personas trabajadoras y su actividad en redes sociales, las cuales se enumeran a continuación como reflexiones finales:

PRIMERA – Relación de causalidad

Un aspecto fundamental que emerge de este estudio es la necesidad de establecer una clara vinculación entre el contenido publicado y su autor (nexo de causalidad). La intención detrás de los comentarios, así como el contexto en el que se realizan, son cruciales para definir la naturaleza de dichas publicaciones y su posible repercusión. Sin embargo, esto se complica aún más cuando

consideramos la capacidad de difusión inherente a las redes sociales. Por ello, las personas trabajadoras debieran tener plena conciencia de que una publicación, aunque se realice en un entorno considerado "restringido o privado", puede trascender rápidamente a un público mucho más amplio fuera de su alcance o control.

SEGUNDA – Ambigüedad en el derecho de privacidad

En un mundo donde la comunicación digital se ha convertido en una extensión natural de nuestras vidas privadas y profesionales, la falta de un marco jurídico claro y específico deja a las personas trabajadoras en una situación de inseguridad y vulnerabilidad. Uno de los principales vacíos en esta materia es la ambigüedad que rodea a la noción de privacidad; y es que, aunque se espera que los empleados mantengan un cierto nivel de discreción en sus publicaciones, la realidad es que la definición de lo que es "privado" se ha diluido en un entorno cada vez más digitalizado. En este sentido, la falta de una normativa clara que proteja la privacidad de las personas trabajadoras evidencia una realidad que no se orienta hacia lo justo, ya que las empresas pueden invocar el derecho a la protección de su imagen para sancionar a empleados sin un análisis adecuado de las expectativas de privacidad.

TERCERA – Intencionalidad y contexto personal y social de la persona trabajadora

Además, de los casos analizados y, en general, de los diversos pronunciamientos judiciales, parece evidenciarse un desinterés hacia el contexto emocional y personal que puede influir en el comportamiento de las personas trabajadoras. Y es que cuando se considera la intención detrás de los comentarios publicados en las redes sociales, parece ignorarse factores como el estrés, la presión laboral o situaciones personales complejas que pueden haber llevado a la persona a expresarse de cierta manera. Esta falta de comprensión o sensibilidad puede traducirse en sanciones desproporcionadas y en decisiones empresariales que ignoran la dignidad de las personas trabajadoras.

CUARTA – Hipervigilancia y pérdida de confianza

La realidad que se plantea implica que las personas trabajadoras se enfrentan a un delicado equilibrio entre su derecho a la libre expresión y la potencial repercusión que sus palabras pueden tener en la reputación empresarial. Esto crea un ambiente de constante vigilancia que podría inhibir la libertad de expresión o simplemente un sentimiento de que cualquier opinión en redes sociales por parte de las personas trabajadoras pueden ser siempre susceptibles de ser utilizadas en su contra, lo que ocasiona una mayor presión social y, como consecuencia de ello, un temor a posibles represalias. Este escenario, sin lugar a duda, pueden llevar a un clima laboral en el que las personas trabajadoras se sientan cohibidas a la hora de manifestar inquietudes legítimas.

Por consiguiente, a mi parecer, es necesario reflexionar sobre la naturaleza del control que los empleadores ejercen a través de las tecnologías de la información. De hecho, en general, este control empresarial puede ser especialmente sutil e imperceptible, lo que plantea una invasión en la privacidad que puede ser difícil de demostrar o probar. Así las cosas, este ambiente de desconfianza no solo perjudica la moral laboral, sino que también silencia el diálogo y la crítica constructiva, vitales para el crecimiento de cualquier organización.

QUINTO – Expectativa de privacidad y principio de proporcionalidad

En general, las distintas sentencias reflejan cómo la jurisprudencia ha comenzado a abordar este dilema, pero aún queda un largo camino por recorrer. Por ejemplo, el hecho de que en el ámbito de las redes sociales la expectativa de privacidad varíe tanto entre plataformas públicas y privadas revela una falta de coherencia en la legislación actual. Esto suscita interrogantes sobre cómo las personas trabajadoras pueden protegerse en entornos donde las barreras entre lo público y lo privado son cada vez más difusas. Ello pone de manifiesto las lagunas en la legislación laboral actual.

En particular, el principio de proporcionalidad, aunque es una herramienta valiosa, puede ser interpretado de maneras muy diferentes en función de los contextos a nivel jurisprudencial, lo que crea un terreno resbaladizo para las personas trabajadoras por no establecerse criterios claros sobre qué contenidos son sancionables. De ello se desprende la existencia de interpretaciones arbitrarias donde los despidos o sanciones se basan más en la percepción del daño a la imagen empresarial que en una evaluación objetiva de las acciones de la persona trabajadora.

SEXTO – Necesidad de un reforzamiento normativo

El poder de dirección y vigilancia del empleador constituye una facultad legítima derivada del contrato de trabajo. No obstante, en el entorno digital actual, dicha facultad ha adquirido dimensiones complejas, especialmente respecto al uso de redes sociales por parte de las personas trabajadoras.

A lo largo de este estudio, se ha evidenciado la imperiosa necesidad de una actualización normativa que regule el control empresarial sobre el uso de redes sociales, especialmente en lo que respecta a la justificación del despido disciplinario. Frente a esta realidad, es imperativo que se desarrolle un marco regulatorio integral que garantice la protección jurídica de las personas trabajadoras.

Actualmente no existe una regulación clara sobre el monitoreo de redes sociales ya que, generalmente, la vigilancia suele ser implícita o ambigua. La normativa española (en concreto, el Estatuto de los Trabajadores y la Ley Orgánica de Protección de Datos) menciona ciertos derechos digitales derivados del poder de vigilancia y control empresarial en la prestación de trabajo; sin embargo, existe una ausencia clara en referencias normativas específicas. Tanto es así que los criterios más relevantes acerca de su impacto y la justificación del despido como máxima sanción a través de redes sociales se han venido resolviendo a nivel jurisprudencial atendiendo al estudio de cada caso concreto.

A nuestro entender, la insuficiencia de la legislación, el riesgo de vulneración de derechos fundamentales y la necesidad de criterios claros para sancionar conductas en redes sociales exigen una respuesta legislativa.

Por otro lado, consideramos esencial que las empresas informen de manera transparente a las personas trabajadoras sobre sus políticas de uso de redes sociales y los posibles riesgos laborales asociados a determinadas conductas. Para ello es necesario que las empresas implementen protocolos de uso de redes sociales de forma clara, transparente y explícita, haciendo que esta dimensión institucional o normativa se encuentre orientada hacia la protección del ejercicio de la libertad de expresión sin temor a represalias y que, a su vez, informen de las posibles sanciones derivadas de dicho control.

De esta manera, las empresas tendrán que definir con precisión qué tipo de conductas en redes sociales pueden ser consideradas como incumplimientos contractuales graves, diferenciando entre opiniones, críticas legítimas y ataques directos a la empresa o sus integrantes.

Estas políticas internas podrían evaluar conductas consideradas “incompatibles” con la cultura organizacional y deberían estar orientadas hacia su protección en el sentido de que se prohíba expresamente posibles situaciones de discriminación basadas en ideologías, religión, orientación sexual u opiniones políticas, evitándose así represalias empresariales en forma de sanciones o despidos desproporcionadas.

Se entiende esencial que estas políticas internas establezcan límites claros a la vigilancia, prohibiendo la monitorización indiscriminada y exigiendo la existencia de una causa justificada para acceder a esta información personal de las personas trabajadoras. Por ello, más allá de una referencia más concreta a nivel legislativo, entendemos que es fundamental igualmente el establecimiento de políticas internas en las que se defina con precisión las conductas sancionables, estableciendo límites a la vigilancia empresarial y promoviendo la transparencia informativa. Esto permitirá un procedimiento disciplinario garantista.

En definitiva, la adaptación del ordenamiento jurídico a la realidad de las redes sociales en el ámbito laboral es un desafío inaplazable que requiere un debate profundo y la adopción de medidas que equilibren los derechos e intereses de empresarios y personas trabajadoras. De este modo se podrá garantizar un entorno laboral justo y equitativo, donde se respeten los derechos fundamentales de los empleados y se fomente una cultura organizacional constructiva y abierta al diálogo.

6. BIBLIOGRAFÍA

Ballester Casanella, B., "Los nuevos desafíos que planteaban las nuevas tecnologías en el ámbito de la desvinculación laboral", *Revista de derecho, empresa y sociedad (REDS),* núm. 22-23, época II, 2023.

Borges Gómez E., "El dispositivo emprendedor y la producción política de nuevos sujetos del trabajo: el fenómeno influencer", *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 42 (1), 2024.

Bustamante Donas, J., "Hacia la cuarta generación de Derechos Humanos. Repensando la condición humana en la sociedad tecnológica", *CTS+I: Revista Iberoamericana de Ciencia, Tecnología, Sociedad e Innovación,* núm. 1, 2001.

Cardona Rubert, M. B., "Redes sociales y derechos colectivos", *Revista Direito e Desenvolvimento,* vol. 6, núm. 11, 2015.

Cavero López, S. M., "Doctrina del Tribunal constitucional y jurisprudencia del Tribunal Supremo en materia de libertad de expresión y del despido de trabajadores", *Lex Social, Revista de Derechos Sociales*, 15 (1), 2025.

Chauca Salas, M. H., "Límites de la libertad de expresión y uso de redes sociales en el ámbito del trabajo", *Revista de direito do trabalho, proceso do trabalho e direito da seguridade social*, vol. 10, núm. 2, 2023.

Correa, M. S., Vitaliti, J. M., "¿Online vs. offline? Estudio sobre las redes sociales personales y las redes sociales virtuales en la cibercultura adolescente actual", *Summa Psicológica UST*, vol. 15, núm. 2, 2018.

Fernández Fernández, R., "La libertad de expresión en las redes sociales: funcionalidad de los derechos clásicos ante las nuevas realidades tecnológicas (Comentario a la Sentencia del Tribunal Europeo de Derechos Humanos 25786/19, de 15 de junio de 2021, caso Melike contra Turquía)", *Revista Crítica de Relaciones de Trabajo*, núm. 1, 2021.

González Biedma, E., "Uso de redes sociales y control empresarial", *Temas Laborales,* núm. 150/2019, 2019.

López Balaguer, M., "Libertad de expresión y redes sociales: ¿es posible sancionar al trabajador por publicaciones de contenido privado ajenas al trabajo?", *Temas Laborales,* núm. 146/2019, 2019.

López Bedmar, R. J., "Nulidad de un despido disciplinario ante la vulneración del derecho fundamental a la libertad ideológica – Comentario a la STC de 3 de junio de 2023)", *Revista crítica de relaciones de trabajo*. Laborum. Estudios de Doctrina Judicial, núm. 10, 2024.

Monereo Pérez, J. L., Muros Polo, A., "Derecho a la vida privada dentro y fuera de las redes sociales, protección de la «moral» y despido discriminatorio por razón de orientación sexual. A propósito de la Sentencia del Tribunal Europeo de Derechos Humanos de 7 de mayo de 2024, A.K. c. Rusia", *La Ley Unión Europea,* núm. 127, 2024.

Paredes Serrano, C., Gismera Tierno, E., Labrador Fernández, J., "Relaciones profesionales, redes sociales, derecho a libertad de expresión, a la intimidad y a la propia imagen", en AA.VV., *Cosmovisión de la comunicación en redes sociales en la era postdigital* / coord. por Javier Sierra Sánchez, Almudena Barrientos-Báez, Editorial McGraw-Hill Interamericana de España, 2021.

Pérez Rey, J. "Facebook como causa de despido o las difusas fronteras entre lo virtual y lo laboral", *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, núm. 415, 2017.

Rico Carrillo, M., "El impacto de Internet y las redes sociales en el derecho a la libertad de expresión", *Revista de Filosofía Jurídica, Social y Política*, vol. 19, núm. 3, 2012.

Sánchez-Rodas Navarro, C., "Poderes directivos y nuevas tecnologías", *Temas Laborales*, núm. 138/2017, 2017.

Villalba Sánchez, A., "El despido del trabajador derivado del uso de las redes sociales", *IUSLabor 3/2022*, 2022.