

## ¿"Desahogarse" en Facebook es causa de despido?

**Las publicaciones en redes sociales pueden causar problemas en el trabajo**

**La justicia analiza un caso en el que un empleado criticaba a la empresa y a sus compañeros**

Isabel Desviat

Madrid 25 de mayo de 2017

El Tribunal Superior de Justicia de Extremadura ha desestimado el recurso interpuesto por la empresa y confirma la sentencia del juzgado, que había declarado improcedente el despido de un trabajador. Éste había insertado en su muro de Facebook una serie de manifestaciones en contra de la empresa y de sus compañeros, tras el fallecimiento de un familiar. El Tribunal señala que el análisis no puede quedar en la objetividad de la conducta imputada, sino que debe atenderse a las circunstancias concretas en las que se produce.

El empleado, trabajador de una empresa siderúrgica, fue despedido por cometer, a juicio del empresario, una grave infracción tanto del Estatuto de los Trabajadores como del Convenio de empresa. Había insertado en su perfil de facebook una serie de manifestaciones tanto en contra de la empresa como de otros compañeros del estilo "Esta vida se vive sólo una vez y hay que ser humildes y no ser un HIJO DE PUTAAA". El caso es que el trabajador estaba muy enfadado porque no se le concedió el día de permiso que había solicitado porque un familiar había fallecido, y sus compañeros tampoco quisieron sustituirle.

El Juzgado de lo Social en primera instancia, consideró que las "ofensas" del trabajador no revestían la gravedad y culpabilidad necesarias para que fuera sancionado con el despido. Resolución que fue recurrida por la empresa.

### **Situación de "vulnerabilidad" del trabajador**

En cuanto a la calificación de la conducta del trabajador, la Sala ha considerado que, siguiendo la jurisprudencia emanada del Tribunal Supremo, la actitud ofensiva del trabajador, para que sea merecedora de despido debe resultar grave y culpable una vez examinadas las circunstancias especiales de cada caso: los datos subjetivos y objetivos concurrentes, el recíproco comportamiento de quienes intervienen, las expresiones utilizadas, la finalidad perseguida.... siempre buscando la proporcionalidad entre conducta y sanción.

Las ofensas verbales deben comportar un ataque frontal al honor del ofendido de entidad suficiente para entender razonablemente que afectará a la convivencia de ambas partes. Es indispensable que la actitud ofensiva del trabajador sea grave y culpable.

Atendiendo a esto, y partiendo del factor humano y de la intención del trabajador, se observa que las expresiones del empleado son ofensivas y "desafortunadas", pero también genéricas, pues no se identifica a quién va dirigida la frase "Esta vida se vive sólo una vez y hay que ser humildes y no ser un HIJO DE PUTAAA".

Tampoco debe olvidarse, atendiendo al contexto, que el texto constituye un "desahogo" de quien lo escribe porque la empresa con le había concedido un día de permiso por el fallecimiento de un familiar, ni los compañeros quisieron sustituirle (el texto se colgó el mismo día en que dicho familiar falleció). Las circunstancias personales son de evidente vulnerabilidad, manifestando su dolor por no poder acompañar a sus familiares en esa situación. Además en el texto no se identifica persona alguna, aludiendo tan solo a empresa y compañeros.

Por tanto, concluye la Sala que atendiendo a la situación personal del trabajador, a la finalidad perseguida y que se trata de una reacción por falta de compañerismo y de insensibilidad de la empresa, los hechos no son suficientemente graves para ser sancionados con el despido, por lo que se confirma el criterio del órgano de instancia.

El hecho de que ese mismo trabajador fuera sancionado varios años antes no pueden tenerse en cuenta dado el tiempo transcurrido, ni tampoco el que la conducta hubiera tenido lugar en su perfil de Facebook, pues gran parte de la sociedad utiliza ese medio para exponer cuestiones personales y familiares de forma habitual, y su publicidad está limitada.