

La justicia avala el despido de un trabajador por publicar en Facebook fotos ofensivas

Ser una actividad privada no impide la sanción de la empresa

Las nuevas tecnologías han multiplicado estos litigios

I. Ruiz de Valbuena / P. del Rosal

21 de junio de 2018

La actividad en las redes sociales puede tener consecuencias en el ámbito laboral, incluso cuando lo que se publica en ellas no tenga nada que ver con el trabajo. Así lo ha puesto de manifiesto una sentencia de un juzgado de lo Social de Palma de Mallorca, que declara procedente el despido de un empleado que difundió, desde su perfil de Facebook, fotografías y comentarios ofensivos. En su descripción personal, el usuario apuntaba la empresa para la que trabajaba.

Entre las imágenes que el demandante había colgado en su cuenta aparecía, por ejemplo, una de un grupo de niños muertos en Siria, víctimas de uno de los ataques con gases y armas químicas, bajo el título "mannequin Challenge". En otra, se ridiculizaba a una persona que había resultado mutilada en uno de los bombardeos.

La empresa tuvo conocimiento de dichas publicaciones al detectar que, en distintos foros de Internet, se estaba alentando una campaña para no comprar en sus tiendas a causa de las bromas de mal gusto que publicaba el trabajador.

El juzgado, a pesar de reconocer que la actividad en las redes sociales es un acto privado, subraya que la actuación del demandante atentó contra la buena fe contractual. Este principio, contenido en el Estatuto de los Trabajadores, impide a los empleados llevar a cabo actuaciones que perjudiquen directa o indirectamente a su empresa, incluso fuera de la jornada laboral.

En este sentido, la resolución entiende que las imágenes y comentarios van más allá del humor negro o la libertad de expresión, y suponen un auténtico atentado contra la dignidad de las personas.

Además, con su actuación, el empleado infringió la política de la compañía en materia de uso de las redes sociales, que especifica que deben utilizarse de buena fe y con respeto a la dignidad de las personas, y salvaguardando la información confidencial. Un acto de desobediencia que refuerza al procedencia del despido.

Límite difuso

La extensión de las nuevas tecnologías ha multiplicado los conflictos entre empresas y trabajadores que tienen su origen en la utilización de las redes sociales. Casos en los que no siempre resulta sencillo determinar qué pertenece a la esfera privada del empleado y qué puede tener incidencia laboral.

Daniel Cifuentes, socio de Laboral de Pérez-Llorca, subraya que lo determinante en este caso es el hecho de que el empleado se identificara como trabajador de su empresa. De no haberlo hecho, "su actuación no tendría trascendencia en el ámbito laboral al no causar daño a su empleador". Según explica Cifuentes, la regla general es que lo publicado en redes pertenece al ámbito privado y está

protegido por la libertad de expresión. Y sólo aparecen dos excepciones: que exista una política del uso de internet o que se perjudique a la compañía.

En la misma línea, Ana Isabel Pérez, asociada de Abdón Pedrajas, aconseja a los trabajadores "prudencia" en Internet. No obstante, recuerda que la empresa no puede extralimitarse al regular las redes sociales o al imponer sanciones. "No puede coartarse la libertad de expresión del trabajador y una sanción que vulnerara esto, podría considerarse nula", asevera.