

**REVISTA
DE DERECHO, EMPRESA Y SOCIEDAD
(REDS)**

Número 22 y 23 , Época II, 2023

ISSN: 2340-4647



REDACCIÓN Y ADMINISTRACIÓN

Revista de Derecho Empresa y Sociedad
(REDS).

IURE LICET ABOGADOS (Área de
Investigación)

Bilbao, C/ Gran Vía, 55, 1º Izda

E-mail iurelicet@iurelicet.com

ADQUISICIÓN Y SUSCRIPCIONES

Dykinson, S.L.

Suscripción versión electrónica (Revista
en PDF).

Compra directa a través de nuestra web:

www.dykinson.com/derechoempresaysociedad

LOS NUEVOS DESAFIOS QUE PLANTEAN LAS NUEVAS TECNOLOGÍAS EN EL ÁMBITO DE LA DESVINCULACIÓN LABORAL

Blanca Ballester Casanella
Profesora Titular de Derecho de la empresa
Universidad de EAE Business School

Fecha de recepción: 15 de junio de 2023
Fecha de aceptación: 14 de septiembre de 2023

RESUMEN: Las nuevas tecnologías están generando que la legislación laboral deba hacer frente a los muchos desafíos que provoca su aplicación y uso, en el vínculo que se establece entre el empleador y el empleado. Por una parte, el contrato podrá extinguirse por causas objetivas ante falta de adaptación del trabajador a las modificaciones técnicas operadas en su puesto de trabajo cuando, entre otros requisitos, dichos cambios sean razonables. Pero así mismo, debemos destacar la existencia de ciertos comportamientos tecnológicos que, aún siendo reconducibles a incumplimientos contractuales graves y culpables, están justificando la procedencia del despido disciplinario en base a la trasgresión de la buena fe contractual. Son reiterados los pronunciamientos de los tribunales en una materia que, si bien no es nueva en cuanto a su origen causal, sí es actual por la intromisión que las nuevas tecnologías vienen teniendo en relación a la desvinculación contractual.

ABSTRACT: New technologies are causing labor legislation to face the many challenges caused by their application and use in the relationship established between the employer and the employee. On the one hand, the contract may be terminated for objective reasons due to the employee's failure to adapt to the technical modifications made to his or her job, when, among other requirements, such changes are reasonable. However, we must also highlight the existence of certain technological behaviors which, even though they can be attributed to serious and culpable breaches of contract, are justifying disciplinary dismissal on the grounds of breach of contractual good faith. There have been repeated pronouncements by the courts on a matter which, although not new in terms of its causal origin, is current due to the interference that new technologies have been having in relation to contractual termination.

PALABRAS CLAVE: nuevas tecnologías, despido, internet, derechos fundamentales, redes sociales.

KEYWORDS: new technologies, dismissal, email, internet, fundamental rights, social networks.

SUMARIO: 1. Introducción; 2. Marco legal de referencia: una aproximación a los derechos fundamentales y laborales; 3. Un breve apunte sobre el despido objetivo por inadaptación del trabajador a los cambios tecnológicos; 4. El despido disciplinario basado en la conexión no autorizada a internet en horas de trabajo; 5. La problemática específica del despido disciplinario por comentarios ofensivos en redes sociales; 6. Conclusiones.

1. INTRODUCCIÓN

La tecnología aplicada al trabajo, ha generado múltiples efectos positivos relacionados la mayoría de las veces, con una mayor producción gracias a la digitalización de los procesos y a la sistematización que implica su incorporación a la actividad empresarial. Todo ello, también ha supuesto el desarrollo de competencias digitales en los empleados y la apertura de nuevos mercados. Podemos así afirmar, que las nuevas tecnologías en el entorno empresarial han aportado, no sólo innovación, sino la oportunidad de que los empresarios se posicionen a nivel competitivo.

El desarrollo de las Tecnologías de la Información y Comunicación (TICs) permiten el progreso en el campo productivo; estamos pues, ante la llamada era tecnológica en la que prima la digitalización, la automatización y la tecnología digital. Su uso está transformando la manera de trabajar de las organizaciones y también de las personas, y aunque genera el nacimiento de nuevas competencias, también provoca la pérdida de puestos de trabajo, pues su influencia en el mercado laboral a raíz de la automatización mencionada, ha supuesto la desaparición de muchas profesiones¹.

Así mismo es evidente la existencia de otros elementos negativos tales como, los nuevos desafíos y retos que implica su introducción en la sociedad en general y en el ámbito laboral en particular, cómo por ejemplo, el aumento en la carga de trabajo en aquellos sectores en los que el uso de las TICs es continuo.

Otro de los retos significativos que provoca la incorporación de las nuevas tecnologías al mundo de la empresa, es la manera en la que a día de hoy se lleva a cabo el control y la vigilancia de la prestación laboral, al haberse introducido en los puestos de trabajo nuevas herramientas tales como dispositivos electrónicos e internet. Estos dispositivos, si bien por una parte favorecen la tan necesaria conciliación familiar a través del teletrabajo², también están incidiendo en las relaciones laborales que se están viendo envueltas en una constante transformación.

El principal problema que presenta la presencia de las nuevas tecnologías en las relaciones laborales, es la capacidad que tienen de constituir motivo legal de despido objetivo o despido disciplinario, por la falta de destreza en su uso o por el mal uso que, de las mismas, puede llegar a hacer el empleado.

Al respecto, nos encontramos con una legislación laboral poco adaptada a las circunstancias descritas, lo cual ha obligado a los tribunales a pronunciarse teniendo en cuenta las particularidades y circunstancias de cada caso. De ahí, su importante papel a la hora de

¹ Ficapal, P., y Torrent, J. (2019). El trabajo en la sociedad del conocimiento Tecnologías digitales, empleo, desempleo y salarios. Universidad Oberta de Catalunya. Extraído el 22 de Diciembre de 2019 http://materials.cv.uoc.edu/daisy/Materials/PID_00245954/pdf/PID_00245954.pdf

² GORDO GONZÁLEZ, L. (2017). “El Derecho del Trabajo 2.0: la necesidad de actualizar el marco de las relaciones laborales a las nuevas tecnologías”, Revista de Información Laboral, n.12, p.171.

crear una jurisprudencia³ que permita solventar la problemática que genera dicha laguna legal.

Así pues, la realidad con la que nos encontramos, es que tal y como ocurre con el ordenamiento laboral español, la mayoría de los ordenamientos jurídicos no está ofreciendo una respuesta a los problemas que produce, por ejemplo, el uso para fines particulares de los medios tecnológicos facilitados por la empresa (teléfono, correo electrónico, internet etc).

Ha sido como hemos indicado la jurisprudencia, la que se ha tenido que encargar de definir la compatibilización de los derechos de los trabajadores, con las exigencias empresariales de vigilancia, control y ordenación de las actividades productivas. Para ello, ha establecido como deberían de ser, tanto las instrucciones dadas por los empresarios a los empleados, como el uso que los empleados deberían hacer de los medios empresariales puestos a su disposición.

En definitiva, la problemática analizada en el presente trabajo, es aquella consistente en determinar el binomio entre, los derechos fundamentales de los trabajadores (derecho a la intimidad, al secreto de las comunicaciones, respeto a la dignidad) y el derecho de los empresarios a llevar a cabo la vigilancia y control de los medios informáticos puestos a disposición del trabajador tales como ordenadores, teléfonos, tabletas o correos electrónicos. Y es que los derechos fundamentales de los que gozan los trabajadores en el seno de las empresas les corresponden, no sólo por ser empleados, sino sobre todo como ciudadanos. Por ese motivo, la afectación de dichos derechos por parte de los empresarios, deberá ser la estrictamente necesaria para la consecución de sus intereses y siempre proporcional a dicho logro⁴.

2. EL MARCO LEGAL DE REFERENCIA: UNA APROXIMACIÓN A LOS DERECHOS FUNDAMENTALES Y LABORALES

Como consecuencia de esta ausencia normativa a la que hemos hecho referencia en el anterior apartado, los límites relativos al uso de las tecnologías de la información en el ámbito de las relaciones laborales, se articula a través de la protección de determinados derechos recogidos, no sólo en la Constitución Española (CE)⁵ y el Estatuto de los Trabajadores (ET)⁶, sino también en la Ley Orgánica 3/2018 de Protección de Datos Personales y Garantía de los Derechos Digitales (LOPDGDD)⁷.

No hay pues que olvidar, que el trabajador además de ser sujeto de los derechos estrictamente laborales, es también titular de los derechos fundamentales inherentes a todo ser humano⁸. Por ello, cuando el empresario tome decisiones que afecten a dichos derechos, deberá poder justificarlas y sujetarlas a cierta proporcionalidad⁹.

³ CARDONA RUBERT, M.B. (2023) “Las relaciones laborales y el uso de las tecnologías informáticas”, Lan harremanak: Revista de relaciones laborales, n.1, p.159.

⁴ Sentencia del Tribunal Constitucional 7 de octubre de 170/2013

⁵ Constitución Española (BOE núm. 311, de 29 de diciembre de 1978).

⁶ Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. (BOE núm. 255, de 24 de octubre de 2015).

⁷ Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales. (BOE núm. 294, de 6 de diciembre de 2018).

⁸ SEPÚLVEDA GÓMEZ, M. (2013). “Los derechos fundamentales inespecíficos a la intimidad y al secreto de las comunicaciones y el uso del correo electrónico en la relación laboral. Límites y contra límites”, Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social, n.122, p. 200

⁹ TRUJILLO PONS, F. (2016). “El uso del correo electrónico en el ambiente laboral y el modo en que éste puede afectar al derecho a la intimidad personal y al secreto de las comunicaciones”, Revista Aranzadi de Derecho y Nuevas Tecnologías, n. 41, p.120.

Los derechos con mayor tendencia a sufrir una vulneración son, el derecho al secreto de las comunicaciones, el derecho a la intimidad y subsidiariamente el derecho a la libertad de expresión. El derecho a la intimidad viene recogido en el artículo 18.1 CE y establece lo siguiente: “Se garantiza el derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen”.

Es evidente que el mencionado derecho es aplicable al entorno de las relaciones laborales y supone tal y como indica la jurisprudencia, “la existencia de un ámbito propio y reservado frente a la acción y el conocimiento de los demás, necesario, según las pautas de nuestra cultura, para mantener una calidad mínima de la vida humana”¹⁰.

Por su parte, el derecho al secreto de las comunicaciones regulado en el artículo 18.3 CE dispone que “se garantiza el secreto de las comunicaciones y, en especial, de las postales, telegráficas y telefónicas, salvo resolución judicial”. Pese a que se trata de un derecho con unas características más estrictas y rigurosas que las exigidas en el derecho a la intimidad, la jurisprudencia también garantiza su aplicación en el ámbito laboral, protegiendo las comunicaciones de los trabajadores¹¹.

El último de los principales derechos que puede verse afectado en la relación entre el empresario y el trabajador por el uso de estas nuevas tecnologías, es el derecho a la libertad de expresión previsto en el artículo 20 CE.

Partiendo de la base de que es posible arrojar juicios de valor sobre alguien o sobre una circunstancia determinada, ese hecho no debe ser incompatible con el vínculo laboral surgido de un contrato de trabajo. Es importante tener en cuenta que, al estar subordinado a una relación laboral con las consiguientes obligaciones y derechos que ello conlleva, la posible difusión de opiniones, no puede suponer vulnerar los Derechos de otros sujetos sean físicos o jurídicos.

El derecho a la libertad de expresión no debe verse coartado dentro de la esfera de las relaciones laborales, no obstante, queda condicionado a la necesaria existencia entre las partes, de una obligación recíproca, de respetar la buena fe contractual exigida por el vínculo que las une.

En la mayoría de supuestos donde entran en colisión los derechos del empresario, como el derecho a la dignidad y al honor, con los derechos fundamentales del trabajador, tales como el derecho a la libertad de la expresión, su análisis siempre es casuístico, es decir, la decisión del tribunal se debe fundamentar en el análisis detallado y concreto de los comentarios publicados, ya que dependiendo de su contenido se determinará si puede llegar a ser ofensivo y dañar otros derechos fundamentales en juego. En el mismo sentido, es importante recordar la doctrina constitucional la cual pone de relieve la importancia de analizar, no solo el contenido sino también el contexto en el que se efectúan las declaraciones¹².

3. UN BREVE APUNTE SOBRE EL DESPIDO OBJETIVO POR INADAPTACIÓN DEL TRABAJADOR A LOS CAMBIOS TECNOLÓGICOS

Dentro de las distintas causas objetivas de despido, el Artículo 52 del Estatuto de los Trabajadores contempla la posibilidad de llevar a cabo un despido motivado en la falta de

¹⁰ Sentencia del Tribunal Constitucional de 10 de abril 98/2000. Fundamento jurídico quinto.

¹¹ DEL PINO PADRÓN, M.C. (2018). “El impacto de las tecnologías de la información en el Derecho laboral, especial referencia a la intimidad del trabajador y el secreto de sus comunicaciones”, Cuadernos de derecho actual, n.8, p. 160.

¹² Sentencia del Tribunal Constitucional 151/2004, de 20 de septiembre de 2004.

adaptación del trabajador a las modificaciones técnicas operadas en su puesto de trabajo, cuando dichos cambios sean razonables.

Así, el mencionado Artículo 52 del Estatuto de los Trabajadores señala, en su letra b), que el contrato de trabajo podrá extinguirse: "Por falta de adaptación del trabajador a las modificaciones técnicas operadas en su puesto de trabajo, cuando dichos cambios sean razonables. Previamente el empresario deberá ofrecer al trabajador un curso dirigido a facilitar la adaptación a las modificaciones operadas. El tiempo destinado a la formación se considerará en todo caso tiempo de trabajo efectivo y el empresario abonará al trabajador el salario medio que viniera percibiendo. La extinción no podrá ser acordada por el empresario hasta que hayan transcurrido, como mínimo, dos meses desde que se introdujo la modificación o desde que finalizó la formación dirigida a la adaptación".

Esta causa de despido ya existía con anterioridad, pero su redacción ha sido modificada por la Ley 3/2012, de 6 de Julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral¹³, ya que introduce como requisito para llevar a cabo un despido por falta de adaptación del trabajador a las modificaciones técnicas operadas en su puesto de trabajo, que dichos cambios sean razonables y que previamente el empresario cumpla con la obligación de ofrecer al trabajador un curso enfocado a facilitar la adaptación a las modificaciones operadas.

Tal y como estamos evidenciando, la aparición de las nuevas tecnologías de la información y la comunicación, están influyendo notablemente en el derecho laboral, concretamente en el tratamiento de los derechos y obligaciones de los distintas partes que constituyen dicho vínculo contractual.

En este contexto, podemos distinguir entre despido objetivo por motivos de reestructuración empresarial basada en la introducción de nuevos medios tecnológicos, es decir, debido al incremento en el uso de maquinaria automatizada y el correspondiente descenso del personal requerido¹⁴ (art. 52.c ET). Y el despido objetivo provocado por la inadaptación de los empleados a las herramientas tecnológicas introducidas por la empresa (art. 52.b ET).

De todas formas, no hay que olvidar que el despido también puede producirse por causas disciplinarias a raíz del uso inadecuado por parte del trabajador de los medios informáticos puestos por el empresario a su disposición para el ejercicio de las funciones propias de su puesto¹⁵ tal y como veremos más adelante.

En relación al despido objetivo debido a la inadaptación de los empleados a las herramientas tecnológicas introducidas por la empresa, es necesario tener en cuenta lo que hemos ya indicado. Por un lado, se obliga a que los cambios que se producen en el puesto de trabajo sean unos cambios "razonables" y por otro, que la extinción de la relación laboral se produzca una vez sucedidos dos meses "desde que se introdujo la modificación o desde que finalizó la formación dirigida a la adaptación" ya que en virtud del Artículo 52 b) ET, es obligación del empresario ofrecer la impartición de cursos que permitan al trabajador poder habituarse a los cambios introducidos.

Es fundamental que la extinción del contrato de trabajo tenga su origen en la existencia de un cambio técnico en el puesto, pero también dicho cambio técnico debe estar fundamentado por la introducción de mejoras en los mecanismos e instrumentos utilizados, teniendo como fin el perfeccionamiento del proceso de producción. Además, dicha modificación, debe tener un

¹³ Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral. (BOE núm. 162, de 07 de julio 2012).

¹⁴ ÉCIJA ABOGADOS, (2019). "El despido tecnológico ante la automatización del mercado laboral", Artículos Derecho Laboral (Disponible en <https://ecija.com/sala-de-prensa/despido-tecnologico-ante-la-automatizacion-del-mercado-laboral/> ; última consulta 20/3/2019)

¹⁵ BLASCO PELLICER, C. (2019). "Incidencia de las nuevas tecnologías de la información y la comunicación (TICS) en las reestructuraciones de las empresas", Aranzadi Social: Revista Doctrinal, Vol. 2, n.15, p.134.

impacto directo en las labores del trabajador y en las funciones que normalmente lleva a cabo, de manera que sea imperativa su adaptación a dichos cambios técnicos.

Así mismo, no cabe alegar como causa de despido objetivo la inadaptación del empleado cuando las variaciones introducidas no afecten a su trabajo habitual. Por ello se requiere, por una parte, la existencia de una correlación entre el puesto de trabajo y la modificación técnica de las tareas desempeñadas por el trabajador. Y, por otra parte, la existencia de una relación de causalidad entre los cambios tecnológicos impuestos y la falta de adaptación del empleado¹⁶.

Por último, los cambios introducidos en el puesto de trabajo del empleado por parte del empleador no pueden ser arbitrarios y han de ser cambios que entren dentro de la razonabilidad. Es por ello que la jurisprudencia aquí, juega también un relevante papel ya que los tribunales son los que deben ponderar los motivos alegados por el empresario para proceder al despido y confrontarlos con las circunstancias concurrentes.

Constituye así un hecho relevante, que los cambios tecnológicos introducidos, no supongan una transformación del puesto de trabajo que implique el ejercicio por parte del trabajador de funciones completamente distintas a las que está habituado.

A pesar de que este sea un despido legal, las compañías deben actuar dentro de la legalidad, por ello, la ineptitud que presente el empleado debe ser conocida o sobrevenida con posterioridad a su colocación efectiva en la empresa. En el caso de no ocurrir en este orden, no estaríamos ante un despido por causas objetivas.

Por otro lado, en el motivo de falta de adaptación al puesto, es importante puntualizar que la empresa debe facilitar, a través de medios propios o de terceros, la adecuada formación previa para que el nuevo empleado sepa cómo realizar sus tareas y adquiera las habilidades necesarias para gestionar correctamente los cambios introducidos en su puesto de trabajo. Solo se podrá comunicar el despido por este hecho, al menos dos meses después del fin de la formación.

En realidad, no está previsto legalmente el establecimiento de un periodo concreto de tiempo, pero la jurisprudencia ha establecido que tenga la duración que tenga, se considerará tiempo de trabajo efectivo y por lo tanto el trabajador tendrá derecho a salario. Así mismo, el empleado tiene la obligación de asistir a dichos cursos porque de lo contrario, incurriría en causa de despido.

Por otra parte, es relevante recordar que, si finalmente el empleado no consigue tras la formación oportuna, adaptarse a los cambios tecnológicos, el ET le reconoce un derecho a indemnización de veinte días por año trabajado, que para los periodos de tiempo inferiores a un año se prorratearía por meses, con un máximo de doce mensualidades.

Corroboramos pues, que se requiere una gran actividad empresarial para acreditar las razones que motivan el despido, lo que implica contar con un buen asesoramiento previo por parte de un profesional especializado, que ayude a enfocar con unas mínimas garantías de éxito, la decisión de proceder a esta modalidad de despido objetivo; y es que la no acreditación del cumplimiento de los requisitos y formalidades llevará irremediablemente a que el despido sea declarado improcedente o en el peor de los casos, nulo.

Por último, es una realidad que la falta de conocimientos tecnológicos podría convertirse en un factor excluyente para ciertos trabajadores. El uso de la tecnología es fundamental para las empresas, por ello tal y como hemos indicado, puede provocar que, en un futuro inmediato,

¹⁶ POQUET CATALÁ, R. (2014). “La falta de adaptación como causa de despido objetivo tras la reforma de 2012”, Revista Aranzadi Doctrinal, n.7, p.75.

sobre todo los más “senior”, pierdan su empleo al necesitar más tiempo que los jóvenes para adaptarse a los cambios.

Sin perjuicio de todo ello, no podemos negar las bondades producidas por la introducción de la tecnología en el mundo empresarial, no sólo porque implican una clara aceleración de los procesos de producción y del crecimiento económico, sino también porque han facilitado el trabajo y nos ha hecho entrar en el mercado virtual.

4. EL DESPIDO DISCIPLINARIO BASADO EN LA CONEXIÓN NO AUTORIZADA A INTERNET EN HORAS DE TRABAJO

La transgresión de la buena fe y el abuso de confianza en el desempeño del trabajo, constituyen incumplimientos graves que pueden justificar el despido disciplinario del trabajador. No obstante, dicha extinción del contrato de trabajo por decisión empresarial es necesario que esté debidamente motivada a los efectos de que no pueda ser declarado el despido como improcedente.

El despido disciplinario, basado en un incumplimiento grave y culpable del trabajador, es necesario que sea notificado al empleado por escrito, haciendo constar los hechos que lo motivan y la fecha en que tendrá efecto. De lo contrario y tal y como ya hemos indicado, el despido se considerará procedente cuando quede acreditado el incumplimiento alegado por el empresario, e improcedente cuando en su forma no se ajuste a lo establecido legalmente.

Existen varios precedentes donde los tribunales han considerado justificado el despido debido al uso indebido de internet. Estos casos suelen analizar la gravedad de la infracción y también se tiene en cuenta si se violaron políticas claras de la empresa, puesto que los contratos de empleo a menudo contienen cláusulas específicas relacionadas con esta cuestión, cuya violación puede justificar el despido. Será por tanto necesario, delimitar su utilización a través de disposiciones incluidas en el contrato de trabajo, o en los reglamentos internos de la empresa o a través de avisos en el propio incluidos en el propio sistema¹⁷.

En la era digital, es una realidad innegable, que el uso de internet en el lugar de trabajo se ha convertido en una necesidad, pero el acceso no autorizado a internet durante las horas laborales plantea desafíos significativos para los empleadores, por ello en este apartado queremos exponer que implicaciones legales tiene esta situación y las consideraciones prácticas asociadas con el despido de un empleado por este motivo.

El despido de un trabajador por conexión no autorizada a internet en horas de trabajo, es un tema complejo que requiere un análisis cuidadoso de las normativas legales y las políticas de la empresa; por ello, cada caso debe ser evaluado individualmente para garantizar un proceso justo y legalmente sólido.

Podemos afirmar, que el uso no autorizado de internet puede afectar negativamente la productividad del empleado, pero el acceso a sitios web no autorizados puede también, entre otras cosas, comprometer la seguridad de los datos de la empresa. Sin perjuicio de ello, es como hemos apuntado muy importante antes de proceder con el despido, evaluar cada caso individualmente, considerando la gravedad de la infracción y los antecedentes del empleado.

¹⁷ BARROS GARCÍA, M. (2004). “Problemas derivados de la utilización del correo electrónico e internet en el ámbito laboral” Actualidad Jurídica Uría & Menéndez, 8, p.52.

Se debe seguir un proceso justo y documentado, incluyendo la notificación al empleado y la posibilidad de que este se defienda, porque el principal problema sigue siendo la colisión entre los derechos constitucionales reconocidos a estos y los derechos de los empleadores a poder llevar a cabo el control y la vigilancia necesarios que permitan evitar determinados comportamientos por parte de los trabajadores.

En el supuesto en el que nos encontramos, se pone básicamente en juego el derecho a la intimidad del trabajador ya que, por un lado, el historial de Internet y el propio sistema informático del ordenador almacena y guarda todos los datos relativos a las páginas web visitadas por el empleado. Por otro lado, también se instalan programas que permiten vigilar desde otro ordenador de la empresa, la conexión a internet en tiempo real de trabajador, sin que él tenga conocimiento de dicha vigilancia puesto que no se requiere su consentimiento.

La problemática es que, de esta forma, es posible obtener información confidencial, por ello resulta clave que el empresario deje claramente establecido que el acceso a internet debe estar destinado de forma exclusiva a un uso profesional.

El establecer el uso al que debe estar destinado dicho acceso, debe de quedar claramente estipulado en el contrato de trabajo o en los reglamentos internos de la propia empresa, porque de esta manera se podría proceder a un despido¹⁸ basado en la trasgresión a la buena fe contractual y abuso de confianza¹⁹, independientemente de si el empleado obtuvo gracias a dicha conducta, algún beneficio o de si se ha causado finalmente, algún perjuicio al empleador²⁰.

Otro motivo que el empresario puede alegar como causa de despido, es la disminución continuada en el rendimiento de trabajo (art. 54.2 e) ET), ya que un uso prologado de los medios tecnológicos, puede impedir que el empleado lleve a cabo sus funciones de forma satisfactoria²¹.

Por todo ello, si la empresa está autorizada a establecer normas o medidas imperativas para el personal como impedir el acceso a determinadas plataformas “online”, sea mediante el uso de los propios recursos de la empresa o mediante dispositivos personales, tenemos que entender que paralelamente se puede constatar si el trabajador esta invirtiendo su tiempo de trabajo en plataformas que no son necesarias para realizar sus funciones laborales.

Lo más importante es pues, proceder a notificar al empleado cuales son las normas internas y probar, no sólo que ha incumplido dicha normativa, sino que se la he notificado previamente de forma legal.

En segundo lugar, para que se pueda declarar como procedente el despido, se tendrá que valorar si la supervisión ejercida por el empresario ha sido la adecuada y no ha supuesto una intrusión en la vida privada del empleado. En definitiva, la empresa tiene la carga de la prueba y debe demostrar, no sólo que no había un modo menos intrusivo para comprobar los hechos, sino también que el trabajador ha estado invirtiendo gran parte de su jornada laboral en navegar por internet o en redes sociales con fines personales. Un medio de prueba sería llevar a cabo una auditoría del ordenador usado por el empleado y si la empresa puede probar el menor rendimiento de la actividad por este motivo, ésta puede proceder al despido disciplinario.

¹⁸ CUADROS GARRIDO, M. (2017), “La mensajería instantánea y la STEDH de 5 de septiembre de 2017”, Revista Aranzadi doctrinal, n.11, p. 140.

¹⁹ Sentencia del Tribunal Supremo de 19 de julio de 2010 (RJ 2010\7126). Fundamento jurídico quinto.

²⁰ Sentencia del Tribunal Supremo de 19 de julio de 2010 (RJ 2010\7126)

²¹ Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía de 30 de junio 1956/2016. Fundamento jurídico quinto.

Un ejemplo de ello, lo tenemos en una sentencia del Tribunal Supremo de 8 de febrero del 2018²², en la que se declaró el despido como procedente, al haberse producido en ese caso en particular, todas las circunstancias arriba mencionadas, circunstancias que debemos aclarar, han sido establecidas por el Tribunal Europeo de Derechos Humanos (TEDH), y en virtud de las cuales puede concluirse que el comportamiento del empleado, es digno de ser sancionado con el despido.

En la misma línea, el Tribunal de Justicia en fecha 22 de marzo del 2018²³ declaró como disciplinario el despido por haber realizado el demandado, un uso excesivo de internet para fines particulares, gracias a la realización de una auditoría informática encargada por la directora de Recursos Humanos de la compañía, mediante la cual quedó constancia de que navegaba de forma continua y constante en páginas webs que no guardaban relación alguna con su puesto de trabajo, entre ellas: Facebook, Twitter, Amazon, vertele.com y diario madridista.

La auditoría se solicitó, porque se había detectado que el demandado invertía parte importante de su jornada a navegar por la red, no siendo tal actividad necesaria para la realización de sus funciones, que consistían en la remisión de encuestas de satisfacción a los clientes tras la celebración de eventos y en la realización de todos aquellos actos posteriores al mismo, dirigidos a constatar, tanto las posibilidades de mejora del servicio existentes, como el grado de satisfacción obtenido, así como la fidelización del cliente para eventos futuros.

El resultado de la investigación informática realizada corrobora el consumo de banda ancha y acceso a Internet por parte del trabajador dentro de su jornada laboral desde las 8 am hasta las 15 pm, en el periodo comprendido entre el 3 y el 26 de octubre de 2016.

Sin perjuicio de que el empleador también alegaba en su defensa la comisión por parte del empleado, de varias infracciones en relación a sus deberes como trabajador, el TSJ de Madrid ratificó la declaración de procedencia del despido disciplinario por el uso reiterado de internet para fines puramente particulares y no tuvo en consideración el resto de infracciones alegadas por la empresa, al considerar que dicho uso inadecuado era suficiente para declarar procedente el despido y el resto de incumplimientos alegados, sólo eran susceptibles de ser sancionados con medidas menos drásticas.

Además, también argumenta el Alto Tribunal que el trabajador interactuaba de forma continua y constante con los principales contenidos web que visitaba. Este comportamiento, razona la sentencia, “hay que ponerlo en relación con la entrega por la empresa, en abril de 2016, de un manual de usuario de tecnologías de la información en el que se indicaba que no estaba permitido el uso de Internet para cualquier actividad que sea lucrativa o tenga carácter comercial individual, así como para propósitos fraudulentos, publicitarios o para agraviar o propagar mensajes no relacionados con la actividad laboral”. Y en este sentido, concluye la sentencia, “que el incumplimiento producido tiene la trascendencia suficiente para convalidar la decisión extintiva, lo que lleva a confirmar la declaración de procedencia del despido disciplinario”.

²² Sentencia del Tribunal Supremo de 8 de febrero de 2018 (RJ 119/2018).

²³ Sentencia del Tribunal Supremo de 22 de marzo de 2018 (RJ 217/2018).

5. LA PROBLEMÁTICA ESPECÍFICA DEL DESPIDO DISCIPLINARIO POR COMENTARIOS OFENSIVOS EN REDES SOCIALES

En España, 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 o perjudiciales para la empresa o sus trabajadores. La jurisprudencia española ha comenzado a abordar estos casos y a resaltar, por un lado, la importancia de que los trabajadores 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 y de los trabajadores que trabajan en ella, sean adecuadamente protegidos.

Han sido pues los Tribunales, los que han establecido precedentes importantes sobre cuándo estos comentarios pueden ser motivo suficiente para un despido procedente. Ejemplo de ello, lo tenemos en la sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid (TSJ) que ha declarado procedente el despido de trabajadores por difundir comentarios inapropiados e insultos sobre sus responsables y compañeros de la empresa a través de las redes sociales. Esta sentencia destaca la relevancia del contenido publicado en redes y su impacto en el ambiente laboral²⁴.

Así mismo, una sentencia de 2018 dictada por el Juzgado de lo Social nº2 de Palma de Mallorca²⁵, se estudió el caso de un trabajador que fue despedido tras publicar en Facebook, donde se identificaba como empleado de la empresa, imágenes burlándose de situaciones sensibles como la guerra de Siria. La sentencia respaldó el despido, subrayando la importancia de la reputación de la empresa y la sensibilidad ha tener en cuenta cuando se trata de temas tan delicados.

La sentencia dictada por el TSJ de Cataluña²⁶ 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.

Al respecto, cabe también hacer especial mención a las sentencias del TSJ de Madrid, en concreto, resulta relevante la Sentencia 804/2019²⁷, en virtud de la cual el alto Tribunal ha indicado que el despido disciplinario es procedente en casos de “tuits” injuriosos y ofensivos contra la empresa y otros empleados. Esta sentencia recalca la seriedad de los comentarios ofensivos publicados en redes sociales y su impacto en las relaciones laborales.

El caso en cuestión, basó el despido de este trabajador en el hecho de que, durante su horario de trabajo utilizaba la red social “twitter” publicando varios comentarios que claramente hacían referencia a su puesto de trabajo. En cuanto la empresa tuvo conocimiento de los mismos, procedió a sancionarle al considerar que las ofensas verbales referentes a sus responsables y compañeros constituyen un incumplimiento contractual. En concreto, tipifica los hechos como un abuso de confianza y transgresión de la buena fe contractual, al realizar un uso fraudulento de los equipos y dispositivos de la empresa.

Sabemos que el derecho a la libertad de expresión no debe verse limitado a pesar de haber

²⁴ Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid de 30 de marzo 254/2022.

²⁵ Sentencia del Juzgado de lo Social nº 2 de Palma de Mallorca de 28 de febrero 74/2018.

²⁶ Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña de 6 de noviembre 6585/2015.

²⁷ Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid de 3 de abril 804/2019.

suscrito el empleado un contrato de trabajo, no obstante, queda dicho derecho puede llegar a quedar condicionado, al mediar entre las partes una obligación recíproca de respetar la buena fe contractual exigida por dicho vínculo contractual que les une.

Sabemos que las redes sociales “online”, son entendidas como los “servicios prestados a través de internet que permiten a los usuarios generar un perfil público, en el que plasmar datos personales e información de uno mismo”²⁸. Pero también hemos constatado que su aparición ha sido fuente de numerosos problemas en distintas ramas del ordenamiento jurídico, entre ellas en el derecho del trabajo²⁹.

Sin perjuicio de que las publicaciones en redes sociales se realizan en la práctica, dentro de un ámbito privado, existen circunstancias bajo las cuales estos actos, pueden desembocar en un despido procedente por llevar a cabo un uso inadecuado de las mismas³⁰. La jurisprudencia ha estado jugando como podemos constatar, un importante papel porque entre otras cosas, se ha tenido que ir ocupando de delimitar la frontera entre el derecho fundamental a la libertad de expresión del que gozan los empleados y los derechos e intereses de la empresa y de sus trabajadores, derechos e intereses que pueden verse seriamente afectados por dichas publicaciones.

Son varios los aspectos que los tribunales toman en consideración para determinar la procedencia o improcedencia del despido, teniendo en cuenta que en muchos casos se produce una colisión entre, por un lado, el mencionado derecho a la libertad de expresión y, por otro lado, el derecho a la intimidad del trabajador imputado y el derecho al honor y la propia imagen de la parte afectada.

Estos criterios son a grandes rasgos los siguientes ³¹:

1. En primer lugar, se tiene en consideración el contexto y también en que entorno se realizan esos comentarios. Para ello, la intención oculta del empleado existente a la hora de verter sus comentarios es de fundamental importancia, ya que delatará la finalidad perseguida a la hora de ser efectuados.

La sentencia dictada por el TSJ de Extremadura de 23 de marzo de 2017³² declaró la improcedencia del despido de una trabajadora que había sido destituida de su cargo por publicar comentarios que atentaban contra sus compañeros y también contra la propia empresa en la que trabajaba, comentarios que realizó a través de la red social “Facebook”. Según el criterio del Alto Tribunal, la trabajadora no tenía voluntad intencionada de verter ofensas contra nadie, lo cual quedó acreditado por no haberlos referidos a persona alguna en concreto. También se tuvo en cuenta la delicada situación familiar que vivía en ese momento, lo cual podría haber propiciado la manifestación de dichos comentarios como medio de desahogo.

2. En segundo lugar, el tono utilizado o el empleo de palabras ofensivas, es otro de los criterios que la jurisprudencia tiene en cuenta a la hora de determinar si se produce una causa de despido disciplinario. Al respecto, resulta relevante diferenciar si son faltas de educación o de respeto como pueden ser los insultos, que nunca quedarían justificados³³, o si

²⁸ AGENCIA ESPAÑOLA DE PROTECCIÓN DE DATOS Y EL INSTITUTO NACIONAL DE TECNOLOGÍAS DE LA COMUNICACIÓN, “Estudio sobre la privacidad de los datos personales y la seguridad de la información en las redes sociales online”, 2009 (Disponible en <https://www.uv.es/limprot/boletin9/inteco.pdf> ; última consulta el 26/03/2019)

²⁹ NORES TORRES, L. E., “Algunos puntos críticos sobre la repercusión de las redes sociales en el ámbito de las relaciones”, Revista de información laboral, n.7, 2016, p.24

³⁰ NORES TORRES, L. E., “Algunos puntos críticos sobre la repercusión...”, ob. cit., p.24 y 25.

³¹ TALENS VISCONTI, E.E., “Despido de un trabajador por comentarios contra la empresa vertidos en internet”, Revista Aranzadi de Derecho y Nuevas Tecnologías, n.35, 2014, p.343.

³² Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Extremadura de 23 de marzo 187/2017

³³ ANGULO GARZARO, A. Y ANGULO GARZARO, N., “Límites a la utilización de las redes...”,

por el contrario sólo son opiniones personales llevadas a cabo en virtud del derecho a la libertad de expresión.

En la práctica, existen litigios en los que no existe tal claridad dado que los tribunales consideran que la libertad de expresión ampara las críticas vertidas contra la empresa o contra los compañeros que se produzcan de manera jocosa³⁴ o en un contexto de conflicto laboral donde se buscaba el desahogo³⁵.

Pero también hay casos en los que los jueces consideran suficientemente probada la existencia de una extralimitación de la libertad de expresión, como ocurre en la sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Galicia de 8 de octubre de 2014, en la que se declara procedente el despido de un trabajador de la Casa Sacerdotal de la Diócesis de Ourense por haber realizado comentarios ofensivos contra la misma en una red social alegando que³⁶ “[...] es evidente que la libertad de expresión ampara la crítica, pero no las injurias ni, mucho menos, comportamientos que bien pudieran integrarse en la calumnia”. Además, considera que el acusado lo que hace es faltar al respeto a su empleadora, lanzando unas duras acusaciones, genéricas que lo único que tratan es de desprestigiarla y vulnerar su imagen de cara al público.

3. Así mismo, todo aquel que publica en una red social no desconoce el nivel de la repercusión que una publicación puede tener en tanto en cuanto muchas de estas páginas web, permiten que los comentarios y opiniones vertidos en ellas, puedan ser conocidos en cualquier parte del mundo ya que no establecen ningún tipo de impedimento para poder acceder a ellas⁷⁵.

Podríamos afirmar, que la conducta se puede considerar más o menos grave por el mero hecho de haber sido realizada a través de las redes sociales, así lo recoge la sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía de 23 de marzo de 2017³⁷ cuando dispone que: “[...] la propia capacidad de difusión del comentario obsceno y ofensivo por el medio en que se realizó *-facebook-* denota la gravedad, de modo que si por ofensas verbales entendemos las expresiones orales o escritas, que implican un desprestigio o humillación moral para la persona que la sufre o recibe, aquí se produjo la conducta sancionada con el despido al bastar con una sola ofensa verbal para justificar la procedencia del mismo, siempre que se acredite la gravedad y culpabilidad exigibles; aquí esos elementos del tipo están más que acreditados, tanto por el medio en que se comete como por la difusión vertiginosa que implica”.

Ahora bien, la gravedad que supone en sí misma la utilización de las redes sociales para la publicación de comentarios sobre compañeros o jefes, puede verse graduada según los tribunales en función de las características del perfil en el que se publican (es necesario diferenciar entre los perfiles de acceso público y los de acceso cerrado o privado) y en función de los “amigos” o “followers” que se tengan en las mismas, pues la trascendencia será distinta.

En relación a la difusión pública de los comentarios, la sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Aragón de 18 de mayo de 2016³⁸ 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

ob. cit., p.110.

³⁴ Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid de 30 de marzo 254/2012.

³⁵ Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña de 3 de marzo 1431/2016.

³⁶ Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Galicia de 8 de octubre 4798/2014. Fundamento jurídico cuarto.

³⁷ Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía de 23 de marzo 932/2017. Fundamento tercero.

³⁸ Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Aragón de 18 de mayo 350/2016. Fundamento jurídico sexto.

comentarios en estas redes”.

4.- En cuarto lugar, tiene especial relevancia si los comentarios vertidos por los empleados a través de las redes sociales son realizados verbalmente o por escrito. Y es que, cuando los comentarios tienen lugar de forma verbal, la mayoría de la jurisprudencia considera menos grave la situación porque entiende, que las opiniones habladas se llevan a cabo sin un periodo de reflexión que permita valorar con mayor detenimiento, las posibles repercusiones y consecuencias que estas puedan generar³⁹. Contrariamente, cuando dichos comentarios son efectuados por escrito, los tribunales utilizan este argumento para agravar los hechos⁴⁰. De todas formas, sin perjuicio de que se produzcan por escrito o verbalmente, siempre será necesario tener en cuenta las circunstancias del caso en concreto⁴¹.

Es por lo tanto esencial dejar lo más claro posible que, aunque los empleados tienen el derecho a expresar sus opiniones, este derecho no es absoluto y puede llegar a generar sanciones disciplinarias cuando sus acciones lleguen a producir algún daño a la empresa o violen la dignidad de otros trabajadores.

6. CONCLUSIONES

El uso cada vez mayor de las nuevas tecnologías, esta generado que la legislación laboral deba lidiar con nuevas situaciones que están afectando al vinculo jurídico que se establece entre el empresario y los trabajadores a los que contrata. Uno de los mayores desafíos está siendo la falta de previsión que a día de hoy encontramos en el ordenamiento jurídico, lo que genera una laguna legal que está siendo cubierta por la jurisprudencia.

Así pues, el rol que están asumiendo los jueces es primordial, puesto que, ante la falta generalizada de normativa específica en esta materia y la necesidad de establecer límites aplicables al uso de estas tecnologías, la jurisprudencia nos está proporcionando soluciones y un marco jurídico en base al cual, prever las consecuencias que conlleva la existencia de las TICs en el ámbito laboral.

Nuestra relación con la tecnología ha cambiado sobre todo a raíz de la pandemia, lo que nos ha llevado a considerar nuestros dispositivos como algo que necesitamos imperiosamente para trabajar, estudiar o para muchas más cosas. Por lo tanto, tratamos de mantenernos actualizados y preparados para un uso cotidiano cada vez más imperioso.

Las personas y las empresas están viviendo pues, un momento de transformación digital, y por eso la forma en la que interactuamos con cada nuevo avance ha cambiado la manera en la que entendemos, no solamente la tecnología, sino también el mundo. Ahora disponemos de herramientas que hace unos años eran difíciles de imaginar y que nos han hecho la vida más fácil y sencilla, generando un importante cambio de paradigma.

De entre todas las consecuencias generadas por la implantación de las nuevas tecnologías en el trabajo, destacan las alteraciones introducidas en el tratamiento de la extinción contractual y no solamente desde una perspectiva de las causas que lo justifican, sino también, en relación al modo de proceder a su comunicación a los trabajadores, así como en la manera de probar su procedencia en el caso en el que dicho despido fuese impugnado por los mismos.

Pero no solo hemos digitalizado nuestro entorno laboral, nuestro ocio pasa cada vez más por

³⁹ NORES TORRES, L. E., “Algunos puntos críticos sobre la repercusión...”, ob.cit.,p.34.

⁴⁰ TALENS VISCONTI, E.E., “Despido de un trabajador por comentarios...”, ob.cit.,p.346.

⁴¹ NORES TORRES, L. E., “Algunos puntos críticos sobre la repercusión...”, ob.cit.,p.37.

internet ya que las opciones se han multiplicado, por ello, en ocasiones podemos constatar que el despido de un trabajador también puede estar motivado por una trasgresión de la buena fe contractual provocada por la inadecuada utilización de los dispositivos electrónicos puestos a disposición por el empresario, en concreto, por la conexión no autorizada a internet en la jornada laboral.

Si bien hemos podido constatar que la licitud del despido disciplinario dependerá de las circunstancias de cada caso concreto, el artículo 20 bis del Estatuto de los trabajadores o las disposiciones relativas a los derechos digitales introducidas en la nueva Ley de Protección de Datos⁴², no son suficientes para poder afrontar de forma más precisa, los problemas y conflictos laborales que se generan en relación al uso por los trabajadores de los dispositivos electrónicos puestos a su disposición por el empleador.

Por todo ello, y a sabiendas de que las nuevas tecnologías siguen avanzando a diario de forma vertiginosa, será preciso establecer un marco normativo más exhaustivo que facilite dirimir las controversias que genera su uso en el ámbito laboral.

Hasta ahora, nos está sirviendo como hemos ya comentado, la jurisprudencia dictada sobre esta cuestión, jurisprudencia que, por un lado, exige para fundamentar un despido disciplinario por el uso abusivo de la tecnología, que se produzca un verdadero perjuicio a la actividad empresarial y, por otro lado, que la conducta abusiva realizada por el empleado, sea reiterada en el tiempo.

Además, será necesario que el empresario en el ejercicio de su poder de control, no vulnere los derechos fundamentales del trabajador relativos a la intimidad y al secreto de las comunicaciones, para lo que deberá establecer y comunicar a los empleados normas restrictivas sobre el uso de los medios electrónicos propiedad de la empresa, siendo también obligatorio que la actuación de vigilancia del empresario sea idónea, necesaria y ponderada.

Dichos derechos fundamentales, tampoco se podrán ver afectados en el supuesto en el que el empresario decida despedir a aquel trabajador que haya utilizado las redes sociales para hacer comentarios ofensivos sobre la empresa o sus integrantes. Y es que los tribunales alegan que, en estos casos, será imprescindible una profunda evaluación del lugar y contexto en el que se efectuaron, de la forma en que se llevaron a cabo, de las características del perfil y del tono utilizado en los mismos, no estando amparado por ningún motivo el “derecho al insulto”.

Se deberá en consecuencia, sopesar si los comentarios se llevaron de forma oral o escrita o si el empleado cuenta o no con un gran número de seguidores, así como si su cuenta es de acceso público, en cuyo caso se estaría facilitando la difusión de esos comentarios presuntamente ofensivos.

En conclusión y a pesar de que no podemos negar que el uso de las nuevas tecnologías ha supuesto un gran cambio positivo en el ámbito de las relaciones laborales, tampoco podemos obviar que los derechos y deberes que antes de la existencia de las TICs estaban únicamente circunscritos en el seno de la relación entre trabajador y empresario, continúan estando ahí, lo que no debería implicar a que los mismos hayan de ser interpretados con una nueva perspectiva hasta ahora, prácticamente inexistente.

⁴² Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales. (BOE núm. 294, de 06/12/2018).

7. BIBLIOGRAFÍA

AGENCIA ESPAÑOLA DE PROTECCIÓN DE DATOS Y EL INSTITUTO NACIONAL DE TECNOLOGÍAS DE LA COMUNICACIÓN, “Estudio sobre la privacidad de los datos personales y la seguridad de la información en las redes sociales online”, 2009 (disponible en <https://www.uv.es/limprot/boletin9/inteco.pdf>; última consulta el 26/03/2019).

ANGULO GARZARO, A. Y ANGULO GARZARO, N. (2017), “Límites a la utilización de las redes sociales como medio de expresión: la lesión al honor o la imagen y el despido como consecuencias indeseables”, *Revista Aranzadi de derecho y nuevas tecnologías*, n.43, 2017.

BARROS GARCÍA, M. (2014). “Problemas derivados de la utilización del correo electrónico e internet en el ámbito laboral” *Actualidad Jurídica Uría & Menéndez*, 8.

BARTH, E. (2015). Informe Global de Tecnología de la Información 2015. WORLD ECONOMIC FORUM. Extraído el 10 de Enero, 2020 de http://reports.weforum.org/global-information-technology-report-2015/preface-espen-barth-eide-world-economic-forum/?doing_wp_cron=1579098783.4178259372711181640625

BLASCO PELLICER, C. (2019), “Incidencia de las nuevas tecnologías de la información y la comunicación (TICS) en las reestructuraciones de las empresas”, *Aranzadi Social: Revista Doctrinal*, Vol. 2, n.15.

CASTRO CONTE, M. (2016). “Extinción del contrato de trabajo por causas objetivas relativas a la persona del trabajador”, *Revista Española de Derecho del Trabajo*, n.190.

CARDONA RUBERT, M.B. (2013) “Las relaciones laborales y el uso de las tecnologías informáticas”, *Lan harremanak: Revista de relaciones laborales*, n.1.

CUADROS GARRIDO, M. (2020). “La mensajería instantánea y la STEDH de 5 de septiembre de 2017”, *Revista Aranzadi doctrinal*, n.11.

DEL PINO PADRÓN, M.C. (2022). “El impacto de las tecnologías de la información en el Derecho laboral, especial referencia a la intimidad del trabajador y el secreto de sus comunicaciones”, *Cadernos de derechoactual*, n.8.

ÉCIJA ABOGADOS. (2019). “El despido tecnológico ante la automatización del mercado laboral”, *Artículos Derecho Laboral (Disponible en <https://ecija.com/sala-de-prensa/despido-tecnologico-ante-la-automatizacion-del-mercado-laboral/> ; última consulta 20/3/2019).*

FICAPAL, P., y TORRENT, J. (2017). El trabajo en la sociedad del conocimiento Tecnologías digitales, empleo, desempleo y salarios. Universidad Oberta de Catalunya. Extraído el 22 de Diciembre, 2019. http://materials.cv.uoc.edu/daisy/Materials/PID_00245954/pdf/PID_00245954.pdf

GORDO GONZÁLEZ, L.(2017). “El Derecho del Trabajo 2.0: la necesidad de actualizar el marco de las relaciones laborales a las nuevas tecnologías”, *Revista de Información Laboral*, n.12, 2017.

NORES TORRES. L.E. (2016). “Algunos puntos críticos sobre la repercusión de las redes sociales en el ámbito de las relaciones”, *Revista de información laboral*, n.7.

POQUET CATALÁ, R. (2014). “La falta de adaptación como causa de despido objetivo tras la reforma de 2012”, *Revista Aranzadi Doctrinal*, n.7, p.75.

TALENS VISCONTI, E.E. (2014). “Despido de un trabajador por comentarios contra la empresa vertidos en internet”, *Revista Aranzadi de Derecho y Nuevas Tecnologías*, n.35.

TRUJILLO PONS, F. (2016). “El uso del correo electrónico en el ambiente laboral y el modo en que éste puede afectar al derecho a la intimidad personal y al secreto de las comunicaciones”, *Revista Aranzadi de Derecho y Nuevas Tecnologías*, n. 41.

SEPÚLVEDA GÓMEZ, M. (2013). “Los derechos fundamentales inespecíficos a la intimidad y al secreto de las comunicaciones y el uso del correo electrónico en la relación laboral. Límites y contra límites”, *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, n.122