

## **REDES SOCIALES Y DERECHO DEL TRABAJO. EL LENTO TRÁNSITO DESDE LA INDIFERENCIA LEGISLATIVA A LA NECESARIA REGULACIÓN LEGAL O CONVENCIONAL**

Roberto Fernández Fernández  
Cizur Menor (Thomson Reuters-Aranzadi), 225 páginas  
ISBN: 978-84-1345-582-2

**Cristina González Vidales**

cgonv@unileon.es

Investigadora Contratada en Formación (FPU)  
Área de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social  
Universidad de León

La obra que tengo el gran honor de recensionar constituye una nueva muestra del buen quehacer investigador con el que el Profesor Roberto Fernández Fernández suele difundir los resultados de su actividad científica a la sociedad. En este caso, además, lo hace de la mano del sindicato CSIF tratando de ofrecer una monografía que aborde las implicaciones en el Derecho del Trabajo de la utilización de las redes sociales, no solamente desde el punto de vista teórico, si no que pretende ofrecer una guía exhaustiva a los delegados de dicha organización sindical sobre cómo resolver las dudas y retos que se pueden plantear en esta materia en su actividad representativa. Con semejante ligazón, la obra comienza con una presentación realizada por el Presidente de la Unión Provincial de CSIF en León quien viene a destacar el compromiso del autor con la comunidad leonesa, con la defensa de los derechos de los trabajadores y con el tratamiento de temas de la máxima actualidad e interés para la sociedad.

La obra aparece prologada por el Profesor Juan José Fernández Domínguez quien, con su magnífico estilo y su característica escritura en género literario, viene a comparar la obra con la construcción de un mosaico “cuyos capítulos se relacionan entre sí como las teselas del mosaico que el autor construye de forma deliberada (ajeno a automatismos, y más lejos aún del azar) para formar un conjunto soldado por recurrencias y variantes, cuestiones que cierran una reflexión y abren otra, y donde cada idea no deja de ser la cara externa de un prisma cuya aventura se inicia pero no se puede acabar, convertida en una sucesión que para el lector no tiene fin, sino solo principio y las indicaciones de por dónde seguir”. Merece la pena parar mientes en la lectura del prólogo pues en muy pocas páginas el Profesor Fernández Domínguez vuelve a mostrar su magisterio investigador, ofreciendo al lector un texto autónomo y

signado por interesantes matices jurídicos que, sin duda, enriquece y complementa la monografía.

En el Capítulo Primero, el autor da cuenta de la importancia que los procesos de digitalización están presentando en el marco empresarial, en particular la influencia de internet en la transformación de manera sustancial tanto de la vida de los ciudadanos como de la forma de organización de las empresas, en un proceso que lejos de llegar a su fin se encuentra en pleno tránsito, hasta el desarrollo completo de cuánto se conoce como Internet de las Cosas (IoT), dónde más allá de la conexión entre humanos, lo sustancial será la conexión entre los objetos. Sobre la premisa anterior, el autor realiza una aproximación brillante a la noción de redes sociales e intenta adelantar cuál es la respuesta legislativa que, tanto desde la Unión Europea como desde el ámbito interno, trata de ofrecerse a los retos planteados por la digitalización empresarial y las redes sociales en el lugar de trabajo. La conclusión es el olvido legislativo al no existir referencia alguna a las redes sociales en las normas laborales, compartiendo la necesidad señalada por la Profesora Casas Baamonde de incorporar un nuevo título al Estatuto de los Trabajadores que regule los derechos fundamentales de los trabajadores y su relación con las Tecnologías de la Información y la Comunicación.

Precisamente el análisis de las prerrogativas fundamentales y la incidencia que las redes sociales pueden presentar en su ejercicio constituye la materia objeto de análisis del Capítulo Segundo. Así, el autor procede a identificar y analizar las consecuencias de estas aplicaciones digitales en las siguientes facultades constitucionalmente reconocidas, a saber: el derecho a la vida y a la integridad física; los derechos al honor, a la intimidad y a la propia imagen; el secreto de las comunicaciones; el derecho a la protección de datos o, en fin, la libertad de expresión. En particular, es menester hacer referencia a la interesante, y de necesaria lectura, sobre el derecho del trabajador a ser informado sobre la introducción y el control de las redes sociales en el lugar de trabajo que, como señala el Profesor Goñi Sein, presenta dos finalidades trascendentes: de un lado, servir para que el interesado pueda conocer sus prerrogativas de manera específica, informada e inequívoca y, de otro, y vinculado a lo anterior, pueda tener pleno conocimiento de los ejercicios sobre “los derechos de acceso, rectificación, limitación al tratamiento, supresión, portabilidad y oposición que la normativa reconoce a los interesados”.

El Capítulo Tercero aborda lúcidamente la potencialidad que Internet y las redes sociales presentan en la selección de trabajadores, y cómo las mismas han permitido aumentar exponencialmente los datos a los que puede acceder el empresario y los agentes vinculados a la selección de personal tanto desde las redes generalistas como aquellas de naturaleza profesional (tales como, LinkedIn, Infojobs, Monster o Xing). Todo ello sin obviar la existencia de programas informáticos y algoritmos que permiten hacer “cribados” iniciales de las instancias presentadas y hacer más ágil y quitar complejidad al proceso selectivo. En cualquier caso, y sea cual fuere la herramienta utilizada por la empresa, el autor defiende la necesidad de respetar los derechos fundamentales de los candidatos, incorporando mecanismos que impidan cualquier sesgo discriminatorio, abogando por la utilización, por ejemplo, del curriculum ciego. En este contexto, un análisis especial presenta el conocido como

derecho al olvido, realizando el Doctor Fernández Fernández una labor minuciosa por desentrañar las garantías que esta prerrogativa presenta para los ciudadanos y cómo, a la postre, su significado último permite al afectado exigir la cancelación de sus datos personales cuando ya no tengan trascendencia en el tiempo actual. De esta manera, como señala el autor, esta prerrogativa no supone tanto la eliminación total de los hechos recogidos en un determinado repositorio o red social, cuanto la posibilidad de solicitar a los buscadores la no indexación de determinada información si no es relevante y ha perdido su importancia en el momento actual.

El Capítulo Cuarto centra su atención en analizar las conexiones entre las redes sociales y el contrato de trabajo. De esta manera, la monografía da cuenta de los nuevos yacimientos de empleo que pueden generar las redes sociales (desde los *social media manager* pasando por los influencers hasta los *nethunters*); su utilización como una herramienta más en el quehacer productivo, siendo un ejemplo por su actualidad judicial las aplicaciones utilizadas por las plataformas digitales (fundamentalmente Deliveroo y Glovo) para ofrecer sus servicios y que han devuelto al foro la importancia de la ajenidad en los medios o, por no seguir, el valor que las comunicaciones a través de las redes sociales puede presentar en la relación laboral. Pero sin lugar a dudas, el núcleo central de este capítulo versa sobre el alcance y límites del control empresarial sobre estos sistemas digitales. El autor deja clara la posibilidad legal de que el empresario pueda controlar los dispositivos tecnológicos puestos a su alcance por el titular de la unidad productiva, pero siempre con respeto al derecho a la intimidad y privacidad de estos últimos (arts. 20 *bis* Estatuto de los Trabajadores y 87 de la Ley Orgánica de Protección de Datos y Garantía de Derechos Digitales). En consecuencia, la fiscalización no puede afectar a los equipos propiedad del trabajador, salvo consentimiento expreso por parte de este último, pudiendo, a lo sumo, establecer prohibiciones, razonables y proporcionadas, sobre el uso de los terminales privados durante el tiempo y en el lugar de trabajo. En fin, el capítulo se cierra con el estudio del derecho a la desconexión digital como institución para garantizar la vida privada del trabajador y que este pueda descansar de la utilización de los instrumentos tecnológicos, garantizándole los correspondientes periodos de descanso, permisos y vacaciones.

El Capítulo Quinto profundiza en las posibles consecuencias que desde el punto de vista disciplinario puede tener para el trabajador un mal uso de las redes sociales, aportando el autor un nada baladí número de resoluciones judiciales en las cuales se ha convalidado la licitud de la sanción disciplinaria impuesta al trabajador debido al incumplimiento de sus obligaciones laborales. El cierre del capítulo da cuenta de cómo las redes sociales pueden ser utilizadas por el empresario como prueba para acreditar un incumplimiento laboral del trabajador, siempre y cuando el acceso a su contenido no se haga de manera ilícita a través de actos de piratería o intrusismo acreditado. Los cauces más habituales para obtenerlas vienen dados bien porque el empresario ha realizado un control de las herramientas empresariales, bien porque su acceso es público, bien porque un tercero destinatario de la conversación hace llegar su contenido al titular de la unidad productiva.

En fin, el último de los Capítulos, el Sexto, trata de poner de manifiesto la importancia que los interlocutores sociales juegan en el establecimiento de garantías adicionales a las legales de los derechos y libertades digitales en el marco de la relación laboral, consecuencia del llamamiento realizado tanto por el legislador comunitario como por el español. Después de constatar el autor la ausencia de previsiones normativas más claras y detalladas sobre las redes sociales, señala que esta carencia puede ser paliada en parte mediante la elaboración de códigos de conducta, reglamentaciones internas, protocolos de actuación o cláusulas incorporadas a los convenios colectivos. Cualquiera de estos instrumentos debe establecer que cualquier mecanismo de control empresarial ha de respetar los juicios constitucionalmente establecidos de idoneidad, necesidad y proporcionalidad, así como establecer y comunicar unas políticas empresariales sobre el uso de estos dispositivos capaces de determinar unas pautas claras para los empleados, con la ordenación detallada de una serie de prohibiciones totales o parciales.

Finalizo esta reseña, haciendo mías las palabras incorporadas en el prólogo, pues esta recensión “no puede ser sino el esbozo de una obra a la cual también se acompañan unas ilustrativas conclusiones y un elenco de las preguntas y respuestas más comunes sobre las redes sociales en el trabajo, estando llamada a ser imprescindible tanto para la reflexión doctrinal como para los prácticos del Derecho”.