



María González Villasevil

Redacción editorial E&J



Las imágenes compartidas en redes sociales por un trabajador que está en situación de IT no pueden considerarse una prueba ilícita en el despido

Las imágenes que han sido obtenidas de las redes sociales de un trabajador en situación incapacidad temporal y usadas por la empresa para justificar un despido, no implica que automáticamente se haya cometido una vulneración del derecho a la propia imagen o a la intimidad personal de dicho empleado. Pues cuando dichas publicaciones son accesibles de forma pública y el trabajador ha sido etiquetado o ha dado su consentimiento para que sean difundidas, no puede considerarse que su obtención por parte del empleador sea ilícita.

Así lo ha dictaminado la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña en una sentencia en la que, además, justifica la obtención de esa medida llevada a cabo por una empresa como “idónea, proporcional y necesaria” siempre que la misma tenga la finalidad exclusiva de constatar una posible infracción laboral por parte del empleado en IT —ante las sospechas de que podría estar haciendo actividades incompatibles con la recuperación médica—, y si no ex ...

SUSCRÍBETE >

para una conversión completa a PDF |