



Derecho Laboral y Nuevas Tecnologías

IV Foro AEDIPE Comunidad Valenciana



GARRIGUES

*María José Calvet
4 de Mayo de 2011*

1. Utilización por el empresario de las redes sociales en la selección de personal.
2. Control laboral del trabajador como usuario de una red social.
3. Conclusiones.

1. Utilización por el empresario de las redes sociales en la selección de personal



- El modelo alemán
- La realidad española



2. Control laboral del trabajador como usuario de un red social. Problemática diversa.



- Tiempo y/o medios de trabajo
 - Similitud con la utilización de e-mail o la navegación por Internet.
 - Si no existe regulación expresa...
 - Prueba ilícita (art. 11.1 LOPJ)
 - Derecho a la intimidad (art. 8 Conv. Europeo Derechos Humanos y art. 20.4 CE) vs. Control Empresarial (arts. 20.3, 33 y 38 CE)
- Información – opiniones laborales
 - Derecho a la Información.
 - Libertad de expresión.
 - Especialidades respecto a los representantes de los trabajadores.
 - Difusión interna o externa

2. Control laboral del trabajador como usuario de un red social. Problemática diversa. (cont.)



- Problemática particular de las redes sociales: información privada con repercusión laboral.
 - Espionaje contra el absentismo.
 - Problema de prueba.

3. Conclusiones muy básicas



- Trabajadores:
 - No uso/uso moderado redes sociales en tiempo de trabajo.
 - Privacidad perfil.

- Empresarios:
 - Establecer previamente las reglas de uso.
 - Informar a los trabajadores de las posibilidades de control.
 - Establecimiento de medidas preventivas.

MUCHAS GRACIAS POR SU ATENCIÓN