



¿Y si crítico a mi empresa en la red?

Twitter, Facebook, blogs personales, la libertad de expresión está en todas partes y con internet y las redes sociales es infinitamente más fácil y rápido conseguir que nuestras opiniones sean leídas y compartidas por más personas. Por ello, recientemente, están surgiendo sentencias que deliberan sobre la libertad de expresión en las relaciones laborales, a raíz de un despido derivado por unas manifestaciones del trabajador. Pero, ¿tiene límites la libertad de expresión?, ¿y si es así, hasta dónde alcanza?, ¿y si, como empresa, me perjudica?

El artículo 11.1 de la Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea¹ dispone que “toda persona tiene derecho a la libertad de expresión” siendo reconocida en nuestra Constitución en el artículo 20.1 a)² y ello porque la libertad de expresión forma parte del núcleo de derechos denominados fundamentales y libertades públicas. Esto significa que los derechos de la palabra “al constituir garantía para el real y efectivo desarrollo de la sociedad democrática y de los valores que esta encarna –pluralismo, tolerancia y espíritu crítico– terminan adquiriendo una especial trascendencia para el funcionamiento mismo del entero sistema democrático”³.

En las sentencias que encontramos en las altas instancias los supuestos de hecho versan sobre declaraciones del trabajador en cuestión en algún medio de comunicación. Así, entre ellas, encontramos la más “famosa”, por un lado, por haber sido al Tribunal Europeo de Derechos Humanos, caso Fuentes Bobo contra España⁴, y también por su implicación mediática debido a que el trabajador prestaba servicios en RTVE y publicó un artículo en un periódico de tirada nacional en el que daba cuenta de la mala gestión de la televisión denunciando casos de corrupción y mala gestión de un bien público⁵.

¹ Proclamada en Niza y ratificada en el año 2000.

² “1. Se reconocen y protegen los derechos: a) expresar y difundir libremente los pensamientos, ideas y opiniones mediante la palabra, el escrito o cualquier otro medio de reproducción”.

³ “La libertad de expresión e información en la Carta de Niza”, Fernando Valdés dal Ré, *Relaciones laborales*, enero 2014.

⁴ Sentencia de 29 de febrero de 2000. Disponible en:

[http://hudoc.echr.coe.int/sites/eng/Pages/search.aspx#{%22itemid%22:\[%22001-63608%22\]}](http://hudoc.echr.coe.int/sites/eng/Pages/search.aspx#{%22itemid%22:[%22001-63608%22]}) (francés).

⁵ [Este artículo tuvo un amplio eco en los medios de comunicación y se produjo un debate en los mismos sobre la gestión de un ente público.](#)



Tras estas declaraciones el trabajador, como el lector supondrá, fue despedido disciplinariamente⁶, siendo el recurso de amparo presentado por el trabajador ante el Tribunal Constitucional (TC) rechazado. **El caso se basaba en determinar si la sentencia recurrida vulneraba el derecho a la libertad de expresión garantizado por el artículo 20 de la Constitución Española (CE) y esto dentro del marco de un conflicto laboral** que cuestionaba, de un lado, la libertad de expresión y, de otro, el derecho al honor garantizado en la Constitución (art. 18.1). El Tribunal considera que las manifestaciones vertidas por el trabajador (calificativos ofensivos para con los directivos del ente definiéndolos como “sanguijuelas”) eran ofensivos e insultantes y, en consecuencia, estas manifestaciones estaban excluidas del ámbito de la protección del derecho a la libertad de expresión garantizado en el artículo 20 de la CE, ya que este **no protege el insulto**. Asimismo, el Tribunal recuerda que “la celebración de un contrato de trabajo no implica en modo alguno la privación para el trabajador de los derechos que la CE reconoce entre los que se encuentran el derecho a difundir libremente pensamientos, ideas, opiniones, aunque eso no significara que el ejercicio del derecho a la libertad de expresión no estuviera sometido a los límites derivados de la propia relación laboral. Estos apelativos, que en otro contexto serían legítimos, no lo son necesariamente en el marco de dicha relación”.

En este mismo sentido, la STC de 30 de junio de 2003⁷. Aquí el trabajador de una empresa de material explosivo dedicó una **entrevista** en la que informaba sobre las negligencias cometidas por la empresa que podía afectar a la seguridad en los procesos de producción de los artefactos. Estas declaraciones tuvieron amplia repercusión en distintos medios y la empresa procedió a despedirle disciplinariamente. Al llegar al TC, solicitando amparo, este es denegado por el Tribunal argumentando que el trabajador pasa varios años trabajando sin efectuar denuncia alguna ni queja y cuando se le comunica una variación en su situación por parte de la empresa entonces se evidencia un cambio de actitud en claro perjuicio para la empresa. Así el Tribunal entiende que no era necesario que “la información difundida alcanzase la trascendencia y notoriedad” ni dada su gravedad sería el medio adecuado, ya que las declaraciones “provocaron una clara afectación a los intereses de la empresa con notable menoscabo de su imagen pública”. Finaliza el **Tribunal que ni por el medio utilizado** (por innecesaria notoriedad) **ni por la finalidad** (subsanción de las deficiencias) **puede considerarse adecuada**.

Una vez hecha la introducción general de las sentencias importantes sobre la materia habría que analizar otras en las que las nuevas tecnologías han influido desde el punto de vista de la libertad de expresión, a saber: las redes sociales, los blogs o el correo corporativo.

⁶ Siendo declarado nulo en instancia, procedente tras el recurso de suplicación.

⁷ [Recurso número 5122/1998](#). Tras la celebración del segundo juicio en instancia por declaración de nulidad del primero, se estima la procedencia del despido siendo confirmada la sentencia por el TSJ.



En cuanto a las **redes sociales**, una sentencia del Tribunal Superior de Justicia (TSJ) de Galicia⁸ rechaza el recurso presentado por el trabajador que fue despedido de su empresa, una diócesis, por proferir graves acusaciones⁹ contra ella en su muro de Facebook, en instancia y en suplicación es declarado procedente el despido alegando que el objeto del trabajador era desprestigiar y vulnerar la imagen de la empresa.

En este mismo sentido la STSJ de Madrid de 29 de noviembre de 2013¹⁰ en la que el trabajador de un centro de enseñanza privada publicó en un **blog** un artículo en el que se faltaba al respeto a compañeros, alumnos y padres. Tanto en instancia como en suplicación se declara la procedencia del despido, puesto que el trabajador escribió dichos artículos (en los que se identificaba claramente tanto a padres como alumnos y profesores) y profirió insultos y menosprecios, en algunas ocasiones referentes a su aspecto físico, que no pueden ser amparadas bajo la libertad de expresión **por gratuitas y carentes de justificación**.

Otro asunto a tratar en los Tribunales son las faltas de respeto y comentarios injuriosos entre compañeros de trabajo a través del **correo corporativo**. A este respecto la STSJ del Principado de Asturias calificó como nulo el despido de una trabajadora a la que, tras revisar el correo electrónico, descubrieron que intercambiaba correos con contenido ofensivo, con otra trabajadora despedida anteriormente, sobre otros compañeros. Como decimos, el despido fue declarado nulo por violación del derecho a la intimidad, puesto que la empresa comprobó su correo con la intención de supervisar las tareas pendientes por lo que, ante la aparición de correos privados entre ambas trabajadoras, debió respetar la confidencialidad y eliminarlos, ya que su utilización como causa de despido vulnera el derecho a la intimidad y el secreto de las comunicaciones.

Otra sentencia interesante referente a las críticas de los trabajadores con la empresa a través del correo corporativo es esta STSJ de Galicia de 23 de mayo de 2011¹¹ en la que un centro educativo despide a dos profesores por haber comunicado a los alumnos a través del correo una incidencia con respecto a sus nóminas por entender que dichos hechos, que no eran del todo exactos, desprestigiaban su imagen. El despido fue declarado improcedente, pero el quid de la cuestión está en que la conducta de los trabajadores no fue lo suficientemente grave como para ocasionar la máxima sanción.

⁸ De 8 de octubre de 2014, [recurso número 2941/2014](#).

⁹ Hacía mención a la existencia, dentro de esa diócesis, de delitos muy graves cometidos en ocasiones por sacerdotes.

¹⁰ [Recurso número 1537/2013](#).

¹¹ [Recurso número 305/2011](#).



A este respecto viene al caso recordar lo establecido en la STC de 19 de julio de 1985¹² que establece que “cuando la expresión pública de opiniones se ejerce por un trabajador tomando como contenido aspectos de funcionamiento de la empresa en que presta servicios, el **ejercicio de aquella debe enmarcarse (...) conforme a las exigencias de la buena fe**”¹³.

Otra sentencia interesante sobre este asunto, pero analizado desde otro punto de vista, es la del STSJ de Cataluña¹⁴ en la que una trabajadora, tras ser despedida reclama la tutela del derecho al honor por la publicación en el **blog personal** de un socio de la empresa comentarios desfavorables hacia su persona meses después de abandonar la empresa, declarando la Sala su incompetencia y remitiéndola a la vía civil, puesto que se encuentra fuera de la órbita del derecho de la relación de trabajo¹⁵.

Como colofón diremos que no podemos olvidar que el artículo 20 de la CE proclama la libertad de pensamiento, ideas y opiniones, pero no la de insultos, es decir, **la libertad de expresión ampara la crítica pero no las injurias.**

GABINETE JURÍDICO DEL CEF.-ÁREA LABORAL

¹² [Número 88/1985.](#)

¹³ Y continúa la sentencia con otro párrafo interesante: “La emisión de opiniones en forma desajustada a los que constituye la regla de general observancia en el tráfico jurídico convierte en ilícito y abusivo el ejercicio de la libertad de expresión, pudiendo por consiguiente entrar en juego el cuadro de responsabilidades contractuales derivadas del incumplimiento del deber de buena fe. Y viceversa, la libertad de expresión ejercida sin tacha atrae hacia sí los mecanismos de protección jurídica que garantizan el legítimo ejercicio de los derechos fundamentales”.

¹⁴ [De 14 de febrero de 2012, recurso número 7075/2011.](#)

¹⁵ Conmina a la extrabajadora a recabar la tutela por la vía del artículo 53.1 de la CE.