



Universidad de Oviedo

**Facultad de Derecho**

MÁSTER UNIVERSITARIO DE ACCESO A LA ABOGACÍA

**TRABAJO FIN DE MÁSTER**

**LA LIBERTAD DE EXPRESIÓN DE LOS  
TRABAJADORES**

Autor: Antonio Blanco Fernández

Tutor: Ignacio González del Rey Rodríguez

*“If all mankind minus one, were of one opinion, and only one person were of the contrary opinion, mankind would be no more justified in silencing that one person, than he, if he had the power, would be justified in silencing mankind”.*

*-John Stuart Mill, On Liberty*

*“Tu te rappelles les chefs, comment ceux qui avaient un caractère brutal pouvaient se permettre toutes les insolences ? Te rappelles-tu qu'on n'osait presque jamais répondre, qu'on en arrivait à trouver presque naturel d'être traité comme du bétail ? Combien de douleurs un cœur humain doit dévorer en silence avant d'en arriver là, les riches ne le comprendront jamais. Quand tu osais élever la voix parce qu'on t'imposait un boulot par trop dur, ou trop mal payé, ou trop d'heures supplémentaires, te rappelles-tu avec quelle brutalité on te disait : « C'est ça ou la porte. » Et, bien souvent, tu te taisais, tu encaissais, tu te soumettais, parce que tu savais que c'était vrai, que c'était ça ou la porte. Tu savais bien que rien ne pouvait les empêcher de te mettre sur le pavé comme on met un outil usé au rancart”.*

*-Simone Weil, La condition ouvrière*

## ÍNDICE

Resumen/Abstract.....	p.4
Glosario de abreviaturas.....	p.5
1._ INTRODUCCIÓN.....	p.6
2._ MARCO NORMATIVO.....	p.8
3._ DELIMITACIÓN DE LAS LIBERTADES DE EXPRESIÓN E INFORMACIÓN.....	p.17
A._ La doble vertiente de la libertad de expresión.....	p.17
B._ Libertad de expresión y relación laboral.....	p.20
C._ Libertad de información y relación laboral.....	p.29
D._ Situaciones particulares.....	p.35
4._ UNA REALIDAD EMERGENTE: INTERNET Y REDES SOCIALES.....	p.39
5._ LIBERTAD DE EXPRESIÓN Y OTROS DERECHOS Y LIBERTADES PÚBLICAS.....	p.45
A._ El derecho a la libertad sindical.....	p.45
B._ El derecho a la libertad estética.....	p.50
C._ El derecho a la libertad ideológica.....	p.51
5._ CONCLUSIONES.....	p.52
6._ BIBLIOGRAFÍA.....	p.56

## **RESUMEN:**

El propósito de este trabajo de fin de máster es analizar la extensión y los límites de la libertad de expresión de los trabajadores en el contexto de la relación laboral. El apartado inicial está dedicado al marco legal. Dada la ausencia de una regulación específica de la libertad de expresión en la legislación laboral, el análisis se centra en la casuística jurisdiccional y en los pronunciamientos de los altos tribunales en las últimas décadas. Los tribunales usarán criterios de enjuiciamiento y delimitación diferentes en función de la naturaleza del mensaje objeto de difusión. Las opiniones son manifestaciones de la libertad de expresión y los límites más relevantes son la buena fe, la sana crítica y la ausencia de un “derecho al insulto”. Por otro lado, la exposición de hechos se valora como manifestación de la libertad de información, bajo los criterios de relevancia pública y verosimilitud. Ciertas situaciones tienen normativa especial, debido a la presencia de otros derechos fundamentales o de legislación sectorial. Se dedica una especial atención a los nuevos casos que surgen de la realidad emergente de las redes sociales y las respuestas que los tribunales españoles han planteado.

## **ABSTRACT:**

It is the purpose of this master thesis to analyse the extent and limitations of freedom of speech of workers in the context of employment relationships. The initial section is devoted to the legal framework. Given the lack of a specific regulation of freedom of speech in labour law, the analysis focuses on court cases and high court rulings over the last decades. Courts will use different criteria for analysis and delimitation depending on the nature of the message being disseminated. Opinions are manifestations of freedom of expression and the most relevant limitations are good faith, rational criticism and the absence of a ‘right to insult’. However, the statement of facts is measured as a manifestation of freedom of opinion, under the criteria of public relevance and veracity. Certain situations have special regulations, due to the presence of other fundamental rights or sectoral law. A special attention is devoted to cases that arise due to the emerging realities of social media and the answers Spanish courts have offered.

## **GLOSARIO DE ABREVIATURAS**

Audiencia Nacional – AN

Consejo de Europa – CdE

Constitución Española – CE

Convenio Europeo de Derechos Humanos - CEDH

Estatuto Básico del Empleado Público – EBEP

Estatuto de los Trabajadores – ET

Estatuto Orgánico del Ministerio Fiscal – EOMF

Fundamento Jurídico - FJ

Juzgado de lo Social – JS

Ley de la Jurisdicción Social – LJS

Ley Orgánica del Poder Judicial - LOPJ

Ley Orgánica del Tribunal Constitucional – LOTC

Organización de las Naciones Unidas – ONU

Organización Internacional del Trabajo – OIT

Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos – PIDDCPP

Tribunal Constitucional – TC

Tribunal de Justicia de la Unión Europea – TJUE

Tribunal Europeo de Derechos Humanos – TEDH

Tribunal Superior de Justicia – TSJ

Tribunal Supremo – TS

Unión Europea – UE

## 1. INTRODUCCIÓN

Constituye el tema de este trabajo de fin de máster la libertad de expresión de los trabajadores, esto es, en qué medida la existencia de una relación laboral afecta al ejercicio de este derecho fundamental; de qué manera el empleador (sea la empresa privada o el sector público) puede pautar el comportamiento del trabajador en este campo y qué consecuencias acarrea su incumplimiento. La motivación para escogerlo, siguiendo el carácter práctico que desde el Máster de Abogacía se requiere, es la infinidad de situaciones cotidianas que pueden crear un problema jurídico en este campo, pues además de debates racionales y premeditados las expresiones que resulten chocantes, molestas u ofensivas a los empleadores pueden surgir de comentarios espontáneos, charlas cotidianas, interacciones en redes sociales en principio desvinculadas del trabajo... Es importante estudiar cuidadosamente los problemas que esto plantea y las respuestas que pueden darse, pues lo que está en juego no es otra cosa que uno de los más básicos derechos fundamentales. Es también por esa razón que se añade una sección final dedicada a otros derechos fundamentales relativos a la manifestación de la propia identidad; aunque desde un punto de vista dogmático sean totalmente diferentes, la problemática social es similar: donde hay choque entre empleador y empleado por las manifestaciones verbales también lo habrá por las manifestaciones ideológicas o la manera de vestir.

El método de investigación se enfocará fundamentalmente mediante el análisis de la legislación y la casuística jurisdiccional, tanto la de órganos internos españoles como la de organismos internacionales con competencias directa o indirectamente jurisdiccionales, sin por ello rehuir la necesaria exposición de ciertos debates teóricos sobre la naturaleza y alcance de este derecho.

La libertad de expresión laboral se deriva del artículo 20 de la Constitución y de una serie de tratados internacionales; no hay en el Estatuto de los Trabajadores ni en el resto de la legislación laboral una definición de este derecho en el orden social; ni siquiera una afirmación general de su existencia. Apenas hay referencias fragmentarias al derecho de los trabajadores a obtener información, pero no se deben a una regulación explícita de las libertades de expresión e información, sino que es consecuencia de desarrollar otro derecho muy vinculado a este: la libertad sindical. Además de otras formas de organización que requieren garantías similares.

A esta afirmación hay que hacer un matiz: sí existe legislación específica respecto a la libertad de expresión en el ámbito laboral en ámbitos muy concretos, además de la ya mencionada referida a la representación sindical y unitaria. Esto sucede bien cuando existe una legislación

sectorial, como la referida a magistrados o periodistas, o bien cuando se establecen nuevas regulaciones referidas a temas que conllevan ciertas garantías en referencia a este derecho, generalmente a instancias de la Unión Europea, como puede ser la denominada Directiva *whistleblower*. En cualquier caso, constituyen pequeñas islas de delimitación legislativa en un ámbito generalmente relegado a la interpretación judicial.

No basta con aplicar directamente la legislación y la jurisprudencia que desarrollan las libertades de expresión e información de modo genérico, sino que hay que adaptarlas a las particularidades de la relación laboral. Esto quiere decir que el problema esencial que se va a dar es el de la autoridad del empleador sobre el empleado y el choque de dicha autoridad con las libres manifestaciones del empleado, debiendo indagarse hasta qué punto la relación laboral permite una censura de estas o al menos una redirección hacia otros cauces. Esto sucede a nivel individual, cuando hay un choque entre dos personas unidas por una relación laboral como la descrita, pero también a nivel colectivo: en el contexto de la actividad sindical, puesto que para ejercer de manera efectiva este otro derecho fundamental, es habitual la emisión de mensajes que resultan chocantes, molestos u ofensivos al empleador.

En consecuencia, el análisis debe sustentarse sobre la jurisprudencia desarrollada durante las últimas décadas, en ocasiones por órganos muy diferentes, no siempre interrelacionados competencialmente ni coincidentes en su delimitación de los derechos de libertad de expresión (vgr. el Tribunal Constitucional y el Tribunal Europeo de Derechos Humanos). No existen, por tanto, unas normas claras sobre dónde está el límite de la libertad de expresión. ¿Se puede expresar un fuerte desacuerdo con un superior? Y en su caso, ¿cualquier lenguaje es válido para hacerlo? Cuando se convoca una huelga o una acción disruptiva orientada a obtener mejoras laborales, ¿hay alguna línea roja en cuanto a las quejas? ¿Pueden estas dirigirse solamente hacia los órganos directivos o también hacia los compañeros que deciden no participar? También cabe preguntarse qué sucede con situaciones emergentes, como son las relacionadas con las nuevas tecnologías, especialmente cuando no hay regulaciones específicas.

Por tanto, no hay normas claras en relación con la libertad de expresión en el ámbito laboral, y este trabajo intentará establecer una serie de guías o recomendaciones a través de la síntesis de los diferentes criterios adoptados en la jurisprudencia.

## **2.\_ MARCO NORMATIVO**

La piedra angular sobre la que se levanta el entramado jurídico aquí estudiado es la definición de la libertad de expresión que aparece en el artículo 20 de la Constitución Española (en adelante, CE):

*“1. Se reconocen y protegen los derechos:*

*a) A expresar y difundir libremente los pensamientos, ideas y opiniones mediante la palabra, el escrito o cualquier otro medio de reproducción.*

*b) A la producción y creación literaria, artística, científica y técnica.*

*c) A la libertad de cátedra.*

*d) A comunicar o recibir libremente información veraz por cualquier medio de difusión. La ley regulará el derecho a la cláusula de conciencia y al secreto profesional en el ejercicio de estas libertades.*

*2. El ejercicio de estos derechos no puede restringirse mediante ningún tipo de censura previa.*

*3. La ley regulará la organización y el control parlamentario de los medios de comunicación social dependientes del Estado o de cualquier ente público y garantizará el acceso a dichos medios de los grupos sociales y políticos significativos, respetando el pluralismo de la sociedad y de las diversas lenguas de España.*

*4. Estas libertades tienen su límite en el respeto a los derechos reconocidos en este Título, en los preceptos de las leyes que lo desarrollen y, especialmente, en el derecho al honor, a la intimidad, a la propia imagen y a la protección de la juventud y de la infancia.*

*5. Sólo podrá acordarse el secuestro de publicaciones, grabaciones y otros medios de información en virtud de resolución judicial”.*

Sin embargo, no es la única definición de este derecho fundamental incorporada a nuestro ordenamiento. A través del artículo 10.2 de la misma CE, y del Tratado de Lisboa, también pueden considerarse Derecho vigente en España otras tres definiciones de la libertad de expresión:



La del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (PIDDCPP) de la Organización de las Naciones Unidas (ONU), de 19 de diciembre de 1966, que entró en vigor como tratado el 23 de marzo de 1976 y para España el 27 de julio de 1977:

*“Art. 19*

*1. Nadie podrá ser molestado a causa de sus opiniones.*

*2. Toda persona tiene derecho a la libertad de expresión; este derecho comprende la libertad de buscar, recibir y difundir informaciones e ideas de toda índole, sin consideración de fronteras, ya sea oralmente, por escrito o en forma impresa o artística, o por cualquier otro procedimiento de su elección.*

*3. El ejercicio del derecho previsto en el párrafo 2 de este artículo entraña deberes y responsabilidades especiales. Por consiguiente, puede estar sujeto a ciertas restricciones, que deberán, sin embargo, estar expresamente fijadas por la ley y ser necesarias para:*

*a) Asegurar el respeto a los derechos o a la reputación de los demás;*

*b) La protección de la seguridad nacional, el orden público o la salud o la moral públicas”.*

En segundo lugar, España también es Estado Miembro del Consejo de Europa (CdE), y como tal también ha firmado y ratificado el Convenio Europeo de Derechos Humanos (CEDH) así como varios de sus Protocolos. El CEDH, redactado en 1950, entró en vigor en España el 4 de octubre de 1979.

*“Art. 10.*

*1. Toda persona tiene derecho a la libertad de expresión. Este derecho comprende la libertad de opinión y la libertad de recibir o de comunicar informaciones o ideas, sin que pueda haber injerencia de autoridades públicas y sin consideración de fronteras. El presente artículo no impide que los Estados sometan a las empresas de radiodifusión, de cinematografía o de televisión a un régimen de autorización previa.*

*2. El ejercicio de estas libertades, que entrañan deberes y responsabilidades, podrá ser sometido a ciertas formalidades, condiciones, restricciones o sanciones previstas por la ley, que constituyan medidas necesarias, en una sociedad democrática, para la seguridad nacional, la integridad territorial o la seguridad pública, la defensa del orden y la prevención del delito, la protección de la salud o de la moral, la protección*

*de la reputación o de los derechos ajenos, para impedir la divulgación de informaciones confidenciales o para garantizar la autoridad y la imparcialidad del poder judicial”.*

Por último, también la Unión Europea (UE) se ha preocupado de incluir la libertad de expresión en su catálogo de derechos fundamentales para que esté presente también en las relaciones jurídicas creadas en el seno de sus propios órganos:

*“Art. 11:*

*1. Toda persona tiene derecho a la libertad de expresión. Este derecho comprende la libertad de opinión y la libertad de recibir o de comunicar informaciones o ideas sin que pueda haber injerencia de autoridades públicas y sin consideración de fronteras.*

*2. Se respetan la libertad de los medios de comunicación y su pluralismo<sup>1</sup>”.*

Dada la compleja relación entre los órganos jurisdiccionales creados por la Unión Europea y el Consejo de Europa, cabe preguntarse si la segunda definición, más sintética, sin cláusulas de limitación y acompañado de una referencia adicional a la diversidad de medios, puede crear contradicciones con la primera en aquellos Estados que sean parte de ambas organizaciones; la doctrina ha propuesto<sup>2</sup> que en realidad el texto de la UE tiene el mismo contenido que el del CdE, puesto que lo que recoge es la evolución jurisprudencial de 50 años.

De entre los Convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) se destacan los que referencian la libertad de expresión al establecer los derechos de los representantes de los trabajadores y los mecanismos a su alcance:

- El Convenio 135, sobre los representantes de los trabajadores, de 1971<sup>3</sup>.
- El Convenio 154, sobre la negociación colectiva, de 1981<sup>4</sup>.
- El Convenio 155, sobre seguridad y salud de los trabajadores, de 1981<sup>5</sup>.

---

<sup>1</sup> Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea, Diario Oficial de la Unión Europea núm. 83, de 30 de marzo de 2010, art. 11. Téngase en cuenta la posición de la Carta en el ordenamiento europeo a la luz del art. 6 del Tratado de la Unión Europea, tal como fue publicado en el mismo Diario Oficial de la Unión Europea núm. 83, de 30 de marzo de 2010.

<sup>2</sup> VALDÉS DAL-RE, F.: “La libertad de expresión en la Carta de Niza”, *Relaciones Laborales: Revista Crítica de Teoría y Práctica*, nº 1, 2014, pp. 3 y 12.

<sup>3</sup> Instrumento de Ratificación del Convenio número 135 de la Organización Internacional del Trabajo, relativo a la protección y facilidades que deben otorgarse a los representantes de los trabajadores en la Empresa, 4 de julio de 1974.

<sup>4</sup> Instrumento de Ratificación del Convenio número 154 de la Organización Internacional del Trabajo sobre el Fomento de la Negociación Colectiva, 9 de noviembre de 1985.

<sup>5</sup> Instrumento de Ratificación del Convenio número 155 de la Organización Internacional del Trabajo sobre Seguridad y Salud de los Trabajadores y Medio Ambiente de Trabajo, de 11 de noviembre de 1985.

Además, varias de sus recomendaciones son de interés. Varias de ellas tratan los mismos temas, puesto que representan tendencias evolutivas en la protección de los derechos laborales:

- Recomendación 94, sobre la colaboración en el ámbito de la empresa, 1952; establece de manera breve el principio de consulta de los trabajadores.
- Recomendación 113, sobre la consulta (ramas de actividad económica y ámbito nacional), 1960; mucho más detallada que la anterior.
- Recomendación 129, sobre las comunicaciones dentro de la empresa, 1967; ya desarrolla un listado de elementos a tener en cuenta para tener una comunicación adecuada.
- Recomendación 143, sobre los representantes de los trabajadores, 1971.
- Recomendación 163, sobre la negociación colectiva, 1981.
- Recomendación 164, sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981.
- Recomendación 166, sobre la terminación de la relación de trabajo, 1982; desarrolla el derecho a la información tanto de los trabajadores como de sus representantes.

Dicho todo esto, resta establecer de qué manera este derecho puede ser efectivamente alegado por los trabajadores en el ordenamiento jurídico español. Pues bien, puede ser invocado de manera explícita en el marco de una relación laboral, esencialmente, mediante dos procesos: el procedimiento de tutela de los derechos fundamentales en el ámbito laboral y la tutela ejercida por el Tribunal Constitucional (TC) mediante el recurso de amparo por violación de derechos fundamentales.

El primero es tramitado por los juzgados y tribunales del orden social. Está desarrollado en el breve (menos de diez artículos) Capítulo XI del Título II del Libro II de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social (LJS). Se trata de una acción correspondiente a trabajadores y sindicatos que vean vulnerados sus derechos fundamentales, no solamente durante la vigencia del contrato sino también en la fase precontractual, y no solamente por el empresario sino por terceros siempre que el elemento fundamental sea que tal violación no se hubiese dado de no existir la relación contractual<sup>6</sup>. Tiene tramitación preferente frente a otras acciones propias del orden social y no es acumulable a estas; sin embargo, el propio artículo 184 LJS crea una serie de excepciones tan amplia que la excepción pasa a ser regla<sup>7</sup>: en los

---

<sup>6</sup> GONZÁLEZ DEL REY RODRÍGUEZ, I.: “El proceso social de tutela jurisdiccional de los derechos fundamentales”, *Nueva Revista Española de Derecho del Trabajo*, nº 202, 2017, (disponible en <https://pjenlinea3.poder-judicial.go.cr/biblioteca/uploads/Archivos/Articulo/El%20proceso%20social%20de%20tutela%20jurisdiccional.PDF>, última consulta 20 de diciembre de 2022) p. 8.

<sup>7</sup> *Ibid.*, p. 9.

procedimientos que tengan preferencia sí se permitirá la acumulación de acciones y se les extenderán las garantías propias de este procedimiento especial. El procedimiento incluye la posibilidad de una solicitud de medidas cautelares sobre la que habrá de pronunciarse el tribunal tras examinar la petición en audiencia de las partes, que será celebrada en las cuarenta y ocho horas siguientes a la citación, que a su vez se producirá el día siguiente al de la admisión de la demanda. Además de estas notas caracterizan a este procedimiento especial la celeridad (cinco días entre la admisión de la demanda y la conciliación, tres días para dictar sentencia desde el juicio), la inversión de la carga de la prueba (una vez se hayan presentado indicios de la violación) y sus tajantes consecuencias: de ser estimada la pretensión, se declarará la nulidad radical del acto impugnado y se ordenará el cese de la actividad que provoque la violación del derecho fundamental, restituyendo al trabajador a su situación anterior; además, genera el derecho a una indemnización que no elimina la posibilidad de percibir otras cantidades en caso de despido, aunque sí es incompatible con el resarcimiento o indemnización por los mismo hechos en cualquier vía o jurisdicción. Dicha indemnización no siempre deberá ser pagada por el empresario, sino que se atribuirá, en su caso, al tercero causante de la violación, si bien en esos casos también habrá una responsabilidad derivativa de la empresa, en atención a sus deberes de mantenimiento de las condiciones adecuadas en el medio de trabajo<sup>8</sup>.

Es de destacar que la libertad de expresión no está listada entre los derechos de los trabajadores del art. 4 del Estatuto de los Trabajadores<sup>9</sup> (aunque sí hay una referencia a la información y participación, que, como se tratará más adelante, repercute profundamente en la libertad de expresión) ni en los art. 17-21 del mismo, enunciados bajo el epígrafe de “*Derechos y deberes derivados del contrato*”. Sin embargo, el art. 177 LJS habla de “*otros derechos fundamentales y libertades públicas*”, lo que nos remite al texto constitucional. Esta ausencia, añadida al hecho de que el art. 20 CE, al desarrollar algunas de las manifestaciones específicas de la libertad de expresión (como en los ámbitos académico y periodístico) no haga referencia alguna a su dimensión laboral, hace que la doctrina se refiera a ella como un “*derecho fundamental no específicamente laboral*”<sup>10</sup>. Su ausencia no resulta en sí misma problemática, puesto que la doctrina entiende que, puesto que la libertad de expresión de los trabajadores, como herramienta

---

<sup>8</sup> Ibid., p. 23.

<sup>9</sup> Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

<sup>10</sup> Distinción originalmente formulada por Palomeque López en un prólogo de 1991, y que ha resultado tan afortunada que se aplica a ordenamientos jurídicos latinoamericanos. Véase: PAZOS PÉREZ, A.: *El Derecho a la libertad de expresión y el Derecho a la libertad de información en el ámbito laboral*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2014, pp. 44-45.

para participar de la gestión de la empresa, es un elemento consustancial a un entendimiento democrático de las relaciones laborales<sup>11</sup>, no solo en lo referido al control obrero, sino también al desarrollo normal de relaciones sociales en un espacio donde el trabajador pasa una porción importante de su día a día<sup>12</sup>. También puede decirse que la ausencia es engañosa: en realidad, tanto el ET como otras normas laborales contienen numerosas referencias a la libertad de información que no deja de ser una vertiente de este derecho; si bien éstas se refieren siempre a las funciones de representación de los trabajadores y no a la relación laboral general.

El recurso de amparo constitucional está desarrollado en el Título III de la Ley Orgánica 2/1979, de 3 de octubre, del Tribunal Constitucional (LOTIC). Las violaciones pueden proceder de *“las disposiciones, actos jurídicos, omisiones o simple vía de hecho de los poderes públicos del Estado, las Comunidades Autónomas y demás entes públicos de carácter territorial, corporativo o institucional, así como de sus funcionarios o agentes”*<sup>13</sup>. En el caso que nos ocupa, el cauce para llegar al TC será el recurso extraordinario frente a una resolución judicial que no restituya correctamente un derecho violado por el empresario. El plazo es de treinta días desde la firmeza de la resolución, y están legitimados, además del Defensor del Pueblo y el Ministerio Fiscal, quienes hayan sido parte en dicho procedimiento previo. El resto de requisitos están orientados a agotar todas las vías previas y posibles procedimientos de subsanación, así como asegurar que la posible violación fue alegada tan pronto como nuestro ordenamiento ofrece vías para ello. La estimación de estos recursos extraordinarios no implica sólo la declaración del derecho vulnerado, sino la nulidad del acto, decisión o resolución que haya causado la vulneración y su restitución.

Ambos procedimientos surgen del mandato legislativo del artículo 53 de la Constitución:

*“Cualquier ciudadano podrá recabar la tutela de las libertades y derechos reconocidos en el artículo 14 y la Sección primera del Capítulo segundo ante los Tribunales ordinarios por un procedimiento basado en los principios de preferencia y sumariedad y, en su caso, a través del recurso de amparo ante el Tribunal Constitucional”.*

Ambos órdenes, social y constitucional, están protegiendo los mismos derechos e interpretan los mismos textos legales, razón por la cual se deben interpretar las resoluciones de ambos órdenes como un todo coherente. No existe una libertad de expresión “general” y una libertad

---

<sup>11</sup> VALDÉS DAL-RE, F.: “La dimensión laboral de la libertad de expresión”, *Relaciones Laborales: Revista Crítica de Teoría y Práctica*, nº 1, 2004, p. 82.

<sup>12</sup> *Ibid.*, p. 84.

<sup>13</sup> Art. 41 LOTIC.

de expresión “laboral”; lo que sí sucede es que las específicas circunstancias de la relación laboral modulan su ejercicio al tener en cuenta elementos que no se dan en otros ámbitos.

Por otro lado, la existencia de procedimientos específicos para la protección de los derechos fundamentales no significa que solamente en estos tenga relevancia la libertad de expresión. En el ámbito laboral hay un caso muy específico: puesto que el despido que vulnere un derecho fundamental es nulo de pleno derecho (ex art. 53.4 y 55.5 ET), los órganos jurisdiccionales del orden social discutirán con frecuencia el alcance de la libertad de expresión de los trabajadores en procedimientos cuyo objeto es la impugnación de la extinción contractual. En tales casos, ex art. 178.2 y 184 LJS, se trasladarán, en lo referido a estas pretensiones, las garantías del procedimiento especial de tutela de derechos fundamentales, si bien no se explicita cuál es el listado completo de “*garantías y reglas especiales*”, con lo que se duda de que se puedan aplicar a estos procedimientos las normas del procedimiento de tutela de derechos fundamentales la exclusión de la obligatoriedad de la vía prejudicial o la extensión de la legitimidad pasiva<sup>14</sup>.

Otro ámbito totalmente distinto es el de los organismos internacionales mencionados. En estos casos, aunque el Estado español tenga la obligación de asumir sus resoluciones y adaptar su sistema legal, sí estamos hablando de diferentes definiciones superpuestas de la Libertad de Expresión. Dichos procedimientos pueden ser ordenados por su nivel de imbricación en el Derecho español:

Las sentencias del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE) tienen efectividad directa<sup>15</sup>, lo que en la práctica viene a implicar que su jurisprudencia debe ser interpretada por nuestros operadores jurídicos como si fuese emitida por nuestros Altos Tribunales, con el añadido de que la primacía del Derecho de la Unión implica que cualquier contradicción explícita entre la jurisprudencia de nuestros TS y TC y la del TJUE se resolverá a favor de Luxemburgo.

En cuanto al Tribunal Europeo de Derechos Humanos (TEDH) del Consejo de Europa, fue modelado según las cortes constitucionales que encontramos en nuestro país y la mayor parte del resto del continente: se establece como un tribunal de garantías que permite denunciar a un Estado miembro (no hace falta ser nacional del mismo) cuando se cree que ha violado algún artículo del CEDH o de los Protocolos firmados y ratificados, en los cuatro meses siguientes al fin de todas las posibles vías de resarcimiento previo. En nuestro país, esto suele significar que

---

<sup>14</sup> GONZÁLEZ DEL REY RODRÍGUEZ, p. 9.

<sup>15</sup> La eficacia directa de las sentencias del Tribunal de Luxemburgo no se enuncia de manera explícita en los Tratados (aunque sí en los Reglamentos de Procedimiento de los Tribunales), por lo que se establece su eficacia de manera parcial en los art. 260, 266 y 280 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea, así como, de manera más general, al art. 4.3 del mismo, que contiene el principio de cooperación leal.

el plazo se abre con una resolución del TC, que a su vez implica el agotamiento de las vías previas en la justicia ordinaria. El TEDH, si estima las pretensiones del demandante, condena al Estado a restablecer la protección de los derechos humanos y a resarcir económicamente al afectado; esto no siempre incluye instrucciones explícitas sobre los pasos a seguir y rara vez sobrepasan el asunto concreto para animar a la modificación legislativa. Esto no obsta que los Estados tomen medidas de carácter general para evitar futuras (y cuantiosas) condenas seguras<sup>16</sup>. Para no delegar en los Estados la decisión de cumplir o no cumplir la Convención en estos casos y aminorar la sobrecarga del Tribunal, se ha creado la sentencia piloto, que permite agrupar múltiples casos esencialmente iguales.

En cuanto al cumplimiento de estas sentencias, es supervisado por un Departamento de Ejecución conformado en el Consejo de Ministros del Consejo de Europa. Esto significa que no hay un procedimiento de ejecución judicial. No obstante, en el caso español existe desde el año 2015 en todos los órdenes una disposición permitiendo la revisión de sentencias firmes cuando recae sentencia del Tribunal de Estrasburgo y otros medios no son suficientes para el resarcimiento.

En cuanto al resto de organizaciones, sus resoluciones sólo tienen efectos políticos, en tanto no son directamente ejecutables como las sentencias del TJUE ni motivo de recurso de revisión como las del TEDH. Pese a que generalmente los tratados fundacionales de las diversas organizaciones internacionales obligan a los Estados al cumplimiento de los mandatos de las estructuras creadas para vigilar el cumplimiento de los mismos, no existe norma nacional que indique cómo introducirlos en nuestro sistema legal; ni siquiera tienen carácter de sentencia. Esto ha sido confirmado por el Tribunal Supremo al analizar un dictamen del Comité de Derechos Humanos de la ONU:

*“Resulta conveniente añadir que no procede equiparar las sentencias del TEDH con las recomendaciones o dictámenes de los distintos Comités de las variadas organizaciones internacionales que se pronuncian sobre el cumplimiento de las obligaciones asumidas por España en materia de derechos humanos.*

(...)

---

<sup>16</sup> Aunque temáticamente no esté vinculada a este trabajo, la sentencia STEDH 42750/09 *Del Río Prada c. Reino de España* (Gran Sala), de 21 de octubre de 2013, explica magistralmente esta situación. Después de un pronunciamiento claro sobre la incompatibilidad entre la Convención y la interpretación de los tribunales españoles sobre el tiempo de cumplimiento de condena en el caso de una mujer concreta, el Tribunal Supremo decidió de oficio revisar todas las condenas potencialmente afectadas en lugar de esperar al interminable goteo de condenas individuales.

*Por ese motivo la Ley Orgánica 7/2015, de 21 de junio, ha dispuesto que sólo las sentencias del TEDH sean título habilitante para la revisión de las sentencias en que se produjo la vulneración del derecho fundamental, sin extender esa clase de eficacia a otras sentencias o dictámenes”<sup>17</sup>.*

Se fija de esta manera la respuesta a una pregunta que no siempre había sido resuelta con total congruencia. Anteriormente el TS había aceptado el recurso de revisión como método para introducir en nuestro Derecho las recomendaciones del Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer<sup>18</sup>. De esta manera, ni los organismos y comités que vigilan el cumplimiento del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos ni los que hacen lo propio con la Organización Internacional del Trabajo podrán actuar de manera efectiva en España.

En todos estos casos, no hace falta que el asunto tenga una conexión con España para que sea relevante para nuestros derechos, pues todos los organismos mencionados sirven para interpretar textos legales que, de una manera u otra, están vigentes en nuestro Estado. No obstante, de nuevo se observa una graduación en la práctica; cuanto más haya desarrollado su propio acervo la organización internacional más fácil será que sus resoluciones adquieran relevancia. En el caso de la UE, los pronunciamientos de su tribunal sobre los múltiples conceptos presentes en su extensísima legislación son inmediatamente aplicables por nuestros tribunales aunque no haya una conexión con España en el procedimiento de origen. En el caso del TEDH y las comisiones encargadas de velar por el cumplimiento de otros textos internacionales, aunque España, lógicamente, sólo está obligada a implementar sus propias condenas, cualquier otro caso que se pronuncie sobre una situación similar a la que pueda darse en nuestro país se convierte en una referencia ante la posibilidad de una futura condena.

De lo expuesto en esta sección se puede colegir que el ámbito de la libertad de expresión de los trabajadores es la delimitación judicial de un derecho constitucional interpretado a la luz de normativa internacional, sin que exista un marco legislativo específicamente laboral que regule las situaciones concretas que son propias del orden social, al margen de las mencionadas legislaciones sectoriales.

A continuación se analizan las conclusiones de la jurisprudencia en cuanto a los problemas planteados.

---

<sup>17</sup> STS 1/2020, de 12 de febrero de 2020, Sala de lo Especial, FJ 6º.

<sup>18</sup> STS 1263/2018, de 17 de julio de 2018, Sala 3ª, FJ 8º.



### **3.\_ DELIMITACIÓN DE LAS LIBERTADES DE EXPRESIÓN E INFORMACIÓN**

#### **3.1.\_ LA DOBLE VERTIENTE DE LA LIBERTAD DE EXPRESIÓN**

A la hora de comentar el alcance de la libertad de expresión, es importante hacer la distinción entre libertad de expresión y libertad de información. Mientras la primera se refiere a las opiniones y pensamientos y deriva del artículo 20.1.a de la CE, la segunda se refiere a la transmisión de hechos objetivos por su relevancia para la sociedad y aparece en el artículo 20.1.d. Si el Derecho español los configura efectivamente como dos derechos diferentes es desde la sentencia del Tribunal Constitucional 6/1988, de 21 de enero, que los nombra como dos derechos diferentes pero ligados<sup>19</sup>; de esta manera, los tribunales deberán determinar cuál de los dos derechos está siendo ejercido antes de dilucidar el caso<sup>20</sup>.

La decisión de derivar en dos derechos diferentes tiene serias implicaciones en cuanto al Derecho comparado e internacional. Las constituciones española y portuguesa son únicas en Europa en hacer esta distinción<sup>21</sup> que normalmente se relega a la enumeración de diferentes manifestaciones de un único derecho; véanse los textos de la ONU, el CdE y la UE citados en el primer apartado de esta sección. Así, mientras la jurisprudencia española debe decidir en cada caso si una persona está ejerciendo una libertad o la otra, en Estrasburgo se puede encontrar un ejercicio conjunto de ambas caras del derecho susceptible de ser dividido<sup>22</sup> según las manifestaciones constituyan representación de hechos o manifestación de opiniones<sup>23</sup>. No menos importante es la confusión terminológica derivada de denominar “libertad de expresión” tanto a su manifestación más específica como al conjunto de “libertad de expresión y libertad de información”<sup>24</sup>. Esto se esquiva en otros idiomas y culturas jurídicas; por ejemplo, en inglés

---

<sup>19</sup> STC 6/1988, de 21 de enero, antecedente de hecho 8º. Nótese que en resoluciones anteriores el TC no utilizaba la expresión “libertad de información”, sino “derecho a informar” o “derecho a comunicar información”, sin mencionar esa naturaleza especular de la relación entre ambas realidades. Así por ejemplo la STC 105/1983, de 23 de noviembre, FJ 11.

<sup>20</sup> La STC 90/1999, de 26 de mayo, se acoge a la teoría del elemento preponderante.

<sup>21</sup> PAZOS PÉREZ, p. 24.

<sup>22</sup> A modo de ejemplo, véase la división que realizan los jueces Elósegui y Serghides en su voto particular dentro del caso STEDH 36537/15 y 36539/15: *Benítez Moriana e Íñigo Fernández c. Reino de España*, 9 de marzo de 2021, apartado IV. Las distintas manifestaciones del texto se separan en afirmaciones de hechos y expresión de opiniones para juzgar cada una según sus estándares.

<sup>23</sup> STEDH 9815/82: *Lingens c. Austria*, de 8 de julio de 1986. El Tribunal Constitucional acoge esa distinción ese mismo año, en la STC 168/1986, de 22 de diciembre.

<sup>24</sup> Se invita a consultar la bibliografía listada al final de esta memoria y comprobar cuántos de los artículos y monografías que hacen referencia solamente a la libertad de expresión en su título tratan en realidad ambos derechos en su texto. De hecho, es también el caso de este trabajo.

encontramos *freedom of expression and information* como las dos vertientes de lo que se denomina *free speech*<sup>25</sup>.

La primera de las modalidades se refiere a manifestaciones externas que demuestren la opinión del interlocutor, su posición personal. Es un pilar básico de la democracia, garante y medio del resto de derechos, y como tal sólo puede ser limitada con exquisito cuidado. No existe tampoco un texto legal que enuncie claramente cuáles son sus límites, sino que los tribunales deciden caso a caso intentando proteger todos los bienes jurídicos; en la práctica esto quiere decir que décadas de desarrollo jurisprudencial han enunciado una serie de principios que el ejercicio de la libertad de expresión debe cumplir y en qué situaciones otros bienes jurídicos son más o menos valiosos que el ejercicio del derecho. Es por ello que no se comparte aquí la opinión de cierta parte de la doctrina según la cual se refiere únicamente al pensamiento articulado en ideas políticas, siendo más tenue en cualquier otro tema<sup>26</sup> puesto que la práctica jurisprudencial demuestra que cubre prácticamente cualquier manifestación, sea la que sea su temática, profundidad o relevancia, siempre que no cruce una serie de límites.

Por otro lado, la libertad de información tiene una dimensión colectiva más directa. Si la libertad de expresión se manifiesta de forma esencialmente individual (aunque esto tenga consecuencias colectivas y sea un gran indicador de la buena salud de una democracia), la libertad de información tiene una doble vertiente: no atañe solamente a quien emite la información sino también a quien la recibe<sup>27</sup>. No se basa en las manifestaciones contingentes que alguien decida transmitir a la sociedad, sino en la necesaria circulación de ciertos contenidos para que la ciudadanía pueda participar de la vida común con unos conocimientos satisfactorios de la realidad.

Las divergencias entre los fundamentos teóricos de los diferentes tribunales no suponen en la práctica un problema para determinar los límites del derecho. En materia de libertad de expresión, se considera que el Tribunal Constitucional adoptó los principios establecidos por

---

<sup>25</sup> URÍAS MARTÍNEZ, J.: *Libertad de expresión. Una inmersión rápida*, Tibidabo Ediciones, Barcelona, 2019, p. 45. El autor considera que lo correcto sería llamar al conjunto, a modo de traducción, “libre discurso”. Sin embargo, mantiene en el título de su obra la denominación tradicional, demostrando lo arraigado del equívoco.

<sup>26</sup> *Ibid.*, pp. 51-54.

<sup>27</sup> APARICIO ALDANA, R.K.: *Derechos a la libertad de información y expresión en el contrato de trabajo*, Bosch, Barcelona, 2020, p. 55, propone el conocimiento previo del receptor sobre el tema como criterio para distinguir ambos derechos. De esta manera diferenciaríamos entre manifestaciones realizadas por pura volición del emisor (la libertad de expresión propiamente dicha) y aquellas sobre las que ya existe una previa sed de conocimiento que el emisor viene a colmar (la libertad de información).

Estrasburgo en *Handyside*<sup>28</sup> en 1990<sup>29</sup>. Desde entonces, se entiende que esta es la más alta instancia en materia de derechos humanos y toda la actividad de los tribunales españoles se enmarca dentro de los márgenes de la jurisprudencia emitida desde la sede gala; el Tribunal Constitucional cita sin problemas las distinciones entre expresión e información del Tribunal creado por el Consejo de Europa como plenamente intercambiables con su doble derecho<sup>30</sup>.

Como en el resto de derechos, la jurisprudencia constitucional ha evolucionado para permitir que puedan plantearse reclamaciones por relaciones entre particulares, esto es, la declaración de derechos no entra en juego solamente cuando el Estado analiza las relaciones de sus propias instituciones con los ciudadanos. El *Drittwirkung*<sup>31</sup> existe en el ámbito laboral desde 1984<sup>32</sup>.

Por último, antes de comenzar el estudio de sus límites, hay que recordar que no todo discurso no protegido por las libertades de expresión e información es un discurso prohibido; es precisamente en la zona gris donde entra en juego la dogmática iusfundamental para resolver los choques entre distintos intereses y bienes jurídicos protegidos. En España un discurso puede ser prohibido y por tanto retirado, esencialmente, cuando constituye un delito de injurias, calumnias, contra la integridad moral u otros relacionados, en el orden penal; cuando afecta al derecho al honor, en el orden civil; o cuando vulnera la normativa de protección de datos, en el orden administrativo. Si se identifica una conducta antijurídica sus efectos no se trasladan automáticamente al orden social, es decir, tiene que justificarse que la intromisión en el derecho fundamental en el ámbito de la relación laboral es necesaria<sup>33</sup>. Por ejemplo, una persona podría emitir un discurso tan grave como para ser considerado delito de odio sin que esto guarde relación ninguna con su puesto de trabajo, y por tanto un despido como reprimenda por dicha conducta sería nulo. La relación entre los distintos órdenes se complica toda vez que la buena imagen de la empresa sí puede ser un elemento que justifique un despido; en el ejemplo anterior, la causa del despido no sería estrictamente el discurso de odio, sino la publicidad de la relación

---

<sup>28</sup> STEDH 5493/72, *Handyside c. El Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte*, 7 de diciembre de 1976.

<sup>29</sup> DEL REY GUANTER, S.: *Libertad de expresión e información y contrato de trabajo: un análisis jurisprudencial*, Civitas, Madrid, 1994 p. 80. La sentencia (que no menciona directamente *Handyside*, aunque sí *Lingens*) es la STC 20/1990, de 15 de febrero, que concedió amparo a quien había sido condenado por criticar los vínculos con el fascismo de la más alta magistratura del Estado.

<sup>30</sup> STC 4/1996, de 16 de enero, FJ 5º, respecto a *Lingens*.

<sup>31</sup> Introducido en España por la STC 18/1984, de 7 de febrero.

<sup>32</sup> STC 34/1984, de 9 de marzo.

<sup>33</sup> STEDH 17851/91, *Vogt c. República Federal de Alemania* (Gran Sala), de 26 de septiembre de 1995. Una profesora es despedida por su afiliación a un partido comunista, dentro del esquema de la democracia militante y la legislación que exige lealtad institucional a los funcionarios. Sin embargo el Tribunal declara que se viola la libertad de expresión, puesto que no hay actos concretos que expresen esa supuesta deslealtad a la República y que permitan afirmar que la profesora no puede cumplir sus obligaciones laborales.

laboral y la posibilidad de asociación entre el discurso y la empresa. Por ello, a continuación se expone cómo han lidiado los tribunales con estos choques entre derechos.

### 3.2. \_ LIBERTAD DE EXPRESIÓN Y RELACIÓN LABORAL

Esencialmente, un contrato de trabajo delimitará la libertad de expresión en torno a tres conceptos: la buena fe contractual, la sana crítica y la ausencia de derecho al insulto. En cuanto al contexto, hay que entender que los grandes choques entre trabajadores y empresarios van a tener lugar en el contexto del conflicto laboral y la discusión sobre las condiciones de trabajo<sup>34</sup>.

Para la persona trabajadora la práctica totalidad de estos límites están referidos a la noción de buena fe contractual, presente en el art. 5 a del Estatuto de los Trabajadores. Este concepto no está definido en la ley; aunque puede describirse como “*dar al contrato cumplida efectividad en orden a la realización del fin propuesto*”<sup>35</sup>. De acuerdo con esta definición, la mención en el art. 5 como deber del trabajador ha de entenderse como descriptiva, sin que deba colegirse que atañe solamente a una parte; es decir, llegado el caso, no se trata de un choque entre *el derecho* a la libertad de expresión y *el deber* de la buena fe contractual, sino que la buena fe debe ser mutua, hecho a veces soslayado por los tribunales<sup>36</sup>. Evidentemente, la presencia de los derechos fundamentales como garantía implica que el interés empresarial no está por encima de estos; por otro lado, tampoco se puede afirmar que identificar la existencia de un derecho fundamental en una determinada situación laboral asegure su primacía en todos los casos sobre el interés empresarial. Ante cada situación habrá que atender al *principio de proporcionalidad*<sup>37</sup>; a su vez, este no es la comparación entre dos realidades equivalentes, sino que se suma el *principio de indispensabilidad*<sup>38</sup>, esto es, se ha de demostrar la necesidad estricta de limitar un derecho fundamental.

Ahora bien, la libertad de expresión sólo es verdaderamente relevante cuando aquello que se dice es desagradable; no se necesita un derecho fundamental para proteger el discurso que a nadie molesta. Los choques y los debates surgirán en torno a aquellos mensajes que el empresario no quiere oír. No se puede deducir del deber de observancia de la buena fe una

---

<sup>34</sup> Se refiere esta sección a la manera en que el conflicto laboral *como contenido del mensaje* afecta a su valoración jurídica; para los especiales efectos que tiene la *posición del emisor* cuando se trata de un representante sindical o un miembro del comité de empresa, véase la sección siguiente.

<sup>35</sup> STS 479/2009, de 15 de junio, Sala 4ª, FJ 1º.

<sup>36</sup> APARICIO ALDANA, pp. 84-85.

<sup>37</sup> Así en España desde la STC 99/1994, de 11 de abril.

<sup>38</sup> Desde la STC 6/1995, de 10 de enero.

obligación de guardar silencio; de otro modo, podría entenderse que el ámbito de la libertad de expresión fuere angosto, al dividirse la queja posible entre la crítica a conductas legales (que quedarían cubiertas por la obediencia y buena fe contractual) y la crítica a conductas ilegales (que deberían ser denunciadas ante las autoridades, no objeto de queja y discusión). El Tribunal Constitucional ha rechazado explícitamente esta división<sup>39</sup> al afirmar que la posibilidad teórica de acudir a las autoridades no elimina el derecho a la queja, la crítica y la discusión de conductas con las que se esté en desacuerdo; este debate racional se denomina “sana crítica”. En principio esto supone que no se puede exigir un cauce concreto ni unos requisitos formales al trabajador, pero en ocasiones los tribunales han justificado despidos por no expresar sus críticas de la manera considerada más adecuada a la buena fe contractual<sup>40</sup>. La principal crítica a esos razonamientos es que resultan imprevisibles y por tanto carecen de seguridad jurídica; el trabajador puede obtener de la jurisprudencia una idea general de qué rango de manifestaciones están protegidas, pero no de si se están tomando todos los pasos necesarios en la situación concreta, con lo que su decisión de formular críticas y escoger determinados cauces es un salto al vacío.

Tampoco se llega a cruzar la línea cuando la crítica no es a una conducta supuestamente ilegal, sino simplemente de mala calidad. Aquí hay que encontrar un equilibrio entre la contribución a la buena marcha de la empresa (que es objetivo de todos sus trabajadores y por tanto se presupone dentro de la buena fe contractual) y otros derechos de los trabajadores. Resume así nuestro Alto Tribunal su posición sobre este equilibrio:

*“Es de tener bien presente que la buena marcha empresarial precisa de la adecuada integración de cuantas personas en ella se realizan mediante su trabajo; y que esa integración sólo puede ser operativa y alcanzar los niveles de participación deseables, si se cumplen las directrices de los superiores y si los inferiores se sienten legitimados para ofrecer sugerencias y formular críticas ponderadas y razonadas”<sup>41</sup>.*

---

<sup>39</sup> STC 6/1988, de 21 de enero.

<sup>40</sup> Así, por ejemplo, la STC 126/2003, de 30 de junio, que considera ajustada a Derecho la sanción del trabajador que critica al empresario en público sin haber probado antes a transmitirle sus críticas en privado; *a sensu contrario*, la STC 146/2019, de 25 de noviembre, que basa su razonamiento en que el trabajador trató sus problemas con sus superiores antes de hacerlos públicos para otorgar el amparo solicitado.

<sup>41</sup> STS 12052/1986, de 23 de septiembre, Sala 4ª, fundamento jurídico cuarto. Obsérvese cómo se incluye un sentimiento de los trabajadores (la legitimidad para la crítica) dentro de la buena marcha empresarial, de manera que esta no puede identificarse con la voluntad del empresario.

Ahora bien, ¿cómo pasa este criterio a la práctica? Se atiende al objetivo de las comunicaciones, a su necesidad para ejercer la libertad de expresión de manera eficaz, pero también a las formas y procedimientos.

En cuanto a los objetivos, por ejemplo, el Tribunal Constitucional consideró adecuada una carta escrita por un colectivo de profesores que se encontraba en huelga durante la época de exámenes, dirigida a las familias usuarias de su centro, en la que venían a tratar de incompetentes a las personas contratadas para sustituirlos<sup>42</sup>. Entendía el Tribunal que estos excesos podían entenderse en el contexto de mantener la presión ejercida por la lucha sindical. Las críticas al producto serán admisibles cuando se traten de informes de acciones a desarrollar y sus efectos sean previsibles, esto es, cuando redunden en el bien de la empresa<sup>43</sup>. También se permiten las críticas hacia la propia empresa, aunque no ofrezcan soluciones (por tanto, cuando su publicidad solo puede acarrear consecuencias negativas para la empresa) cuando se trata de un servicio público<sup>44</sup>. En estos casos, téngase en cuenta que existe otra razón para proteger la libertad de expresión del trabajador público que se suma a todo lo ya mencionado: defender el interés general y el servicio público<sup>45</sup>.

Puesto que uno de los bienes jurídicos afectados es la reputación (tanto de la empresa como del empresario individual) naturalmente el grado de publicidad es muy relevante a la hora de enjuiciar un mensaje, distinguiéndose básicamente las comunicaciones a terceros (entiéndase, “al público”) de las internas, teniendo éstas un alto grado de protección<sup>46</sup>. Lo mismo sucede con los comentarios orales de queja entre compañeros, quedando protegidos aunque tengan temática extralaboral<sup>47</sup>, salvo casos de acusaciones graves y reiteradas sin una mínima base<sup>48</sup>.

---

<sup>42</sup> STC 120/1983, de 15 de diciembre.

<sup>43</sup> STC 198/2004, de 21 de noviembre.

<sup>44</sup> Así, la STC 88/1985, de 19 de julio, declara nulo (o más exactamente, confirma la constitucionalidad de la sentencia del orden social que declara nulo) un despido al Jefe Clínico del Sanatorio Psiquiátrico de Conjo, que apareció en un programa de TVE ofreciendo una visión absolutamente negativa del sistema asistencial para el que trabajaba.

<sup>45</sup> Esto incluye la independencia del funcionariado frente a la posible interferencia de los representantes políticos. En una muy citada sentencia, el Tribunal Superior de Justicia de Cantabria protegió a un empleado público local que había hecho campaña por la oposición expresando su opinión de que con un cambio de gobierno los servicios públicos funcionarían mejor (STSJ Cantabria de 8 de abril de 1992, Sala de lo Contencioso-Administrativo).

<sup>46</sup> Véanse las SSTs de 7 de noviembre de 1983, 12 de abril de 1984 o 24 de noviembre de 1986, Sala 4ª, que protegen a trabajadores de sanciones por cartas quejándose de diversas situaciones a los superiores. Sin embargo, en ocasiones se ha justificado el despido cuando el lenguaje utilizado es innecesariamente ofensivo. Así, la STS de 3 de octubre de 1985, Sala 4ª y STSJ Madrid, de 23 de septiembre de 1991, Sala de lo Social.

<sup>47</sup> STS de 9 de junio de 1986 o 20 de febrero de 1990, Sala 4ª.

<sup>48</sup> STS de 11 de octubre de 1990, Sala 4ª.

Por el contrario, el Tribunal Supremo ha indicado varios casos en los que el objeto de la crítica toma derroteros que no están permitidos en nuestro derecho: cuando la crítica afecta a la vida privada del empresario<sup>49</sup>; cuando la crítica no es solamente descriptiva o acompañante de la acción sindical/colectiva, sino que representa una verdadera amenaza<sup>50</sup>; también cuando la amenaza no es explícita, pero se deriva claramente del contexto<sup>51</sup>; cuando se insulta gravemente a aquellos compañeros de trabajo que deciden no participar en una huelga<sup>52</sup> o se acusa gravemente sin pruebas<sup>53</sup>, especialmente si tal acusación tiene rango de delito<sup>54</sup>. En este último caso, el art. 86 LJS establece que las actuaciones en el ámbito laboral no se detienen por la existencia de un procedimiento penal paralelo, si bien la sentencia penal absolutoria puede dar lugar a revisión<sup>55</sup>.

Por otro lado, hay que prestar atención a las formas. Uno de los más famosos adagios de nuestro TC es que “*la Constitución no reconoce un pretendido derecho al insulto*”<sup>56</sup>. Efectivamente, es un uso torticero de la libertad de expresión pretender ampararse en ella cuando únicamente se pretende vejar o humillar. Enunciado este principio, de tan fácil formulación teórica, el desafío surge a la hora de decidir cuándo se ha cruzado el límite, cuándo una manifestación es tan agresiva que se aleja del ejercicio de la libertad de expresión. Es interesante notar que el Tribunal de Estrasburgo ha enunciado otro adagio de igual fama: “*la libertad de expresión (...) es válida no solo para las informaciones o ideas que son favorablemente recibidas o*

---

<sup>49</sup> STS de 3 de diciembre de 1983, Sala 4ª.

<sup>50</sup> STS de 29 de abril de 1986, Sala 4ª.

<sup>51</sup> ORTEGA LOZANO, P.G.: “Los límites del derecho fundamental a la libertad de expresión en la relación laboral: Facebook, Twitter, LinkedIn, WhatsApp o redes sociales”, *Revista Española de Derecho del Trabajo*, nº 242, 2021, pp. 50-51, comenta un caso en el que un texto que permitía identificar claramente a un directivo usaba metáforas que incluían el verbo “matar” y expresiones como “le quitaba las ganas de jugar con el pan de 1000 obreros”.

<sup>52</sup> STS de 28 de septiembre de 1987, Sala 4ª.

<sup>53</sup> STS de 27 de enero de 1988, Sala 4ª.

<sup>54</sup> SSTS 14 de septiembre de 1982 y 18 de septiembre de 1982, Sala 4ª; también STEDH 14464/11 *Langner c. República Federal de Alemania*, 17 de septiembre de 2015.

<sup>55</sup> En consecuencia, los tribunales del orden social aceptan el relato fáctico establecido en el procedimiento penal. Por ejemplo, la STSJ Aragón 317/2012, de 13 de junio, Sala de lo Social. En el caso referido, una trabajadora denuncia a su jefe por acoso laboral. La conducta no queda acreditada y el empresario es absuelto. En un procedimiento subsiguiente ante el orden social para determinar las condiciones de la extinción del contrato el Tribunal no concluye automáticamente la inexistencia del acoso por haberse absuelto al empresario, pero en su análisis utiliza la sentencia como un relato categórico de los hechos, llegando inevitablemente a la misma conclusión.

<sup>56</sup> STC 105/1990, de 6 de junio, FJ 8. El recurrente a quien se niega amparo era un periodista deportivo condenado por calumniar a un diputado aragonés y presidente de la Federación Española de Fútbol al cuestionar su uso de las dietas. El TC considera que esta información es veraz, pero encuentra injustificable que se acompañe de expresiones como “*lo de "Pedrusquito" lo he dicho en muchísimas ocasiones, es tan sólo un apelativo cariñoso que identifica sus escasos centímetros, su poco pelo y su nulo talante*”; “*ni ve y no es por las cataratas...*” “*Pedrusquito Catarata Roca...*”; “*vil vasallo de Pablo Porta...*”; “*impresentable Presidente de la Federación Española de Fútbol*”; “*ni oye, ni sabe, ni quiere, ni puede...*”; “*el tío no sabe de nada y sabe de todo. Bien*”.

consideradas como inofensivas o indiferentes, sino también para aquellas que chocan, inquietan u ofenden al Estado o a una fracción cualquiera de la población”<sup>57</sup>. ¿Quiere esto decir que la protección europea es más amplia que la nacional? Y en tal caso, ¿choca la prohibición del insulto de nuestro TC con la Convención? En realidad, tal debate no existe: cuando hubo de volver sobre sus pronunciamientos en esta materia, Estrasburgo modificó su enunciación en un movimiento que parece dejar claro que no toda expresión ofensiva merece ser protegida por la libertad de expresión<sup>58</sup>: “la libertad de expresión es válida también para las ideas que molestan, contrarían, chocan o inquietan”<sup>59</sup>. No se trata tanto de que se haya cambiado el criterio, sino de que se escoge una formulación más adecuada y menos presta a equívocos. Tanto para el TC como para el TEDH, el insulto en tanto insulto no es discurso protegido, y unas formas inadecuadas pueden llegar a ser motivo de legítima censura; pero no quiere decir esto que cualquier expresión que pueda resultar ofensiva quede automáticamente fuera del art. 20. Lo inadmisibles es la vejación por la vejación; el uso de un lenguaje hiriente puede ser admisible en atención al contexto<sup>60</sup>, circunstancias que lleven a situaciones anímicas extremas (el debate propio de la actividad sindical es un gran ejemplo<sup>61</sup>) llevan a aceptar expresiones que serían sancionables de otro modo; lo mismo sucede cuando se trata de debate político en torno a figuras públicas<sup>62</sup>.

Ahora bien, el hecho de que los constructos teóricos de TC y TEDH sean plenamente compatibles no quiere decir que su manera de llevarse a la práctica siempre lo haya sido. Sí puede observarse que el Tribunal de Madrid ha ido modulando el tipo de expresiones que consideraba vejatorias siguiendo instrucciones del de Estrasburgo: así, por ejemplo, cuando el órgano europeo corrige al nacional en caso *Jiménez Losantos*, en el que se explica que “[p]ara el TEDH, el estilo forma parte de la comunicación como forma de expresión y está, como tal, protegido junto al contenido de la expresión”<sup>63</sup>. Téngase en cuenta la extrema similitud con la

---

<sup>57</sup> *Handyside*, párrafo 49 (énfasis añadido). Paradójicamente, en esta sentencia tan citada en la lucha contra la censura se consideró correcto el secuestro de una publicación de fines educativos tildada de obscena.

<sup>58</sup> APARICIO ALDANA, p. 282.

<sup>59</sup> STEDH 24773/94 *Andreas Wabl c. República de Austria*, de 21 de marzo de 2000, FJ 39. En esta sentencia, pese a citarse explícitamente el adagio comentado, se entiende adecuada a la Convención la condena a un político que se refirió al *Kronen Zeitung* como “*periodismo nazi*” por la gravedad de la acusación en el contexto austriaco.

<sup>60</sup> Por ejemplo, la STC 35/2020, de 25 de febrero, concedió amparo a un humorista que hizo chistes violentos sobre diversas figuras; en particular, sus referencias al “*vuelo de Carrero Blanco*” le habían valido una condena por humillación a las víctimas del terrorismo, anulada por entender el Tribunal que no se podía colegir de estos mensajes un verdadero apoyo al terrorismo, sino la mera provocación.

<sup>61</sup> SAN 220/2015, de 18 de noviembre de 2015, Sala de lo Social. El trabajador había descrito la actividad de su empleador como “terrorismo empresarial”.

<sup>62</sup> STEDH 11798/85, *Castells c. España*, de 23 de abril de 1992.

<sup>63</sup> STEDH 53421/10, *Jiménez Losantos c. España*, de 14 de junio de 2016, párrafo 50.



STC 105/1990, en la que el TC estableció su doctrina original: ambas tratan de periodistas acusando a cargos electos de conductas ilegales en medio de una verborrea provocadora y trufada de expresiones referidas a detalles que nada tenían que ver con la crítica original. Donde Madrid encontró excesivas las referencias a la alopecia y el pobre desempeño intelectual, Estrasburgo toleró las acusaciones de traición y connivencias con el terrorismo. El contraste es aún más destacado si se tiene en cuenta que la acusación original del primer caso (el cobro indebido de dietas) se consideró veraz, mientras que no hay siquiera indicios que vinculen al entonces alcalde de Madrid con el 11-M. Esto demuestra que el límite puede evolucionar sin que cambien los párrafos que lo justifican, pues todo depende de qué significado demos a palabras como “*expresiones objetivamente injuriosas*”.

Resulta difícil establecer una teoría general del límite entre el lenguaje ácido y la ofensa. El TC, el TS y el TEDH invitan a analizar el contexto de cada choque concreto para entender si el tono era el adecuado de acuerdo con su contexto cultural y de conflictividad laboral<sup>64</sup>: por ejemplo, se comprende una salida de tono en respuesta a una salida de tono del jefe<sup>65</sup>. En líneas generales, se entiende que el contexto de conflictividad laboral flexibiliza los límites de la libertad de expresión. Mediante el progresivo análisis de diferentes casos por parte de los tribunales se pueden establecer ciertos parámetros a la hora de fijar los límites.

La vejación no requiere de una descripción expresa, sino que puede derivarse del propio contexto, como lo entendió el TC al no proteger una entrevista a una persona con una discapacidad intelectual por el tono general de mofa<sup>66</sup>. La otra cara de la moneda de esta interpretación flexible es que algunos términos de naturaleza objetivamente vejatoria pueden considerarse válidos cuando resultan una manifestación áspera y bronca de una opinión que sí resulta justificada o basada en hechos: exigir un lenguaje exquisito y objetivo a trabajadores que se encuentran en una situación de conflicto desproveería al derecho a la protesta de su efectividad<sup>67</sup>. Los Tribunales tienden progresivamente a ser generosos en su valoración de las circunstancias personales y laborales de las personas que se expresan con un lenguaje chocante o hiperbólico, siempre que se pueda establecer racionalmente el contenido real de cada manifestación. Véase a modo de ejemplo este gráfico párrafo de nuestro Tribunal

---

<sup>64</sup> DEL REY GUANTER, P. 89.

<sup>65</sup> Así la STS de 28 de octubre de 1982, Sala 4ª. Llamativa por llegar aún más lejos es la STSJ Andalucía (Granada) de 3 de junio de 2009, Sala de lo Social, que entiende que el trabajador que persigue a su jefe intentando alcanzarlo con movimientos de kárate no ha roto la buena fe contractual ni el respeto a la autoridad, porque se trata de una reacción momentánea y pasional cuando precisamente se le amenazaba con ser despedido.

<sup>66</sup> STC 208/2013, de 16 de diciembre.

<sup>67</sup> STSJ de Cataluña de 15 de noviembre de 1991, Sala de lo Social.

Constitucional, valorando un escrito que, colgado en el tablón, había costado al trabajador su puesto por falta grave de vejación a compañeros y superiores:

*“Destaca que en el escrito que motivó su despido se limitaba a informar acerca del primer expediente disciplinario, haciendo ejercicio de su derecho a la libertad de expresión en un ámbito que no excedió del centro de trabajo, sin mayor trascendencia pública al quedar en el ámbito interno; que la información que daba era veraz, pues hubo un accidente donde fallecieron cinco trabajadores, y que era igualmente veraz que había sido previamente sancionado y que la sanción le fue retirada en acto de conciliación judicial. Respecto a los términos utilizados en su comunicado mantiene que no pueden valorarse sin hacer una ponderación de todo lo sucedido, entrando en juego en ello, además, factores subjetivos, pues algunas expresiones pueden resultar ofensivas y humillantes o no dependiendo del contexto en el que se utilicen. En ese sentido, cuando se afirma que sus compañeros murieron «quemados como perros» a nadie se está ofendiendo. Dicha expresión no se utiliza en el lenguaje literario o en el coloquial como una ofensa, sino que es una expresión permitida que, según la segunda acepción que recoge el Diccionario de la Real Academia Española, significa que «murieron solos, sin recibir ayuda de nadie», que es también lo que quería señalarse con la referencia al gran compañerismo laboral o a la falta de reflejos. Menos aún pueden considerarse esas palabras insultantes o humillantes para sus familias, porque el comunicado no trasciende del ámbito de la empresa. Por otra parte, indicar «que la soplante de aire al horno estaba aspirando a ras de tierra» sólo viene a constatar que no se cumplían todas las medidas de seguridad, como por lo demás ha puesto de relieve el comité de empresa en un comunicado de diciembre de 2003, no pudiéndose pasar por alto que se trata de un trabajo excepcionalmente peligroso en una refinería de petróleo. En tercer lugar, hablar «del encefalograma plano y bobalicón que está imperando aquí» no es tampoco una ofensa. Decir que una persona tiene el encefalograma plano es lo mismo que decir que ha muerto, aquí en referencia al comité de empresa, mientras que la expresión bobalicón equivale únicamente a un aumentativo de bobo, como personas con falta de inteligencia o discreción, que se emplea muy frecuentemente sin intención ofensiva. Finalmente, calificar un expediente como «engendro sancionador» alude a algo mal concebido y ejecutado, hablando hiperbólicamente, lo cual tampoco es ofensivo, puesto que sólo revela la opinión del trabajador sobre el expediente disciplinario de referencia. En suma, no habiendo hecho*

*uso de términos ofensivos, tal y como se había comprometido en el acto de conciliación, difícilmente se puede hablar de transgresión de la buena fe contractual. Y, al no existir tal transgresión, es evidente que no se ha aplicado correctamente el precepto constitucional que se invoca*<sup>68</sup>.

En cuanto a ofensas encubiertas por un carácter humorístico, como las caricaturas, considera el Tribunal Constitucional que son una forma válida de poner en práctica la libertad de expresión cuando contribuyen a formar la opinión pública; de lo contrario, son mero escarnio<sup>69</sup>. Y en aquellos casos en los que se concluya que se está ante un mero insulto, sancionar esa conducta no solo es un derecho sino también un deber del empresario: debe actuar como garante de los derechos fundamentales de los otros trabajadores<sup>70</sup>.

Establecer un límite moral a un derecho es siempre una operación peligrosa. Una formulación basada en permitir cualquier mensaje excepto aquellos que crucen determinados límites de lo absolutamente aberrante, pero sin definir estos, es en la práctica una invitación a convertir la excepción en regla, y así ha sido siempre<sup>71</sup>.

El hecho de que las expresiones ofensivas se valoren en función de la finalidad del mensaje nos lleva a la cuestión de si la libertad de expresión requiere una finalidad concreta. Se ha conceptualizado que esta es la defensa de los intereses laborales, la denuncia, o la organización<sup>72</sup>. Ya se había descartado en páginas anteriores esta dogmática de la libertad de expresión como vehículo de un contenido específico, y después de este análisis jurisprudencial cabe afirmar lo mismo de su vertiente laboral: la libertad de expresión no necesita una finalidad concreta ni ha de demostrar su utilidad u honestidad. Se otorga a cualquier contenido que no cruce los límites marcados por el choque con otros derechos. Esto concuerda con el giro de la jurisprudencia constitucional de los noventa, en el que la función del art. 20 como guardián del debate público libre e informado cedió ante su vertiente de derecho subjetivo<sup>73</sup>. Sin embargo,

---

<sup>68</sup> STC 56/2008, de 14 de abril de 2008, Sala 4ª, antecedente de hecho 3º; resume así el Tribunal las alegaciones del trabajador, posición que asumirá después en sus fundamentos jurídicos.

<sup>69</sup> STC 23/2010, de 27 de abril; también STEDH 28955/06, 28957/06, 28959/06 y 28964/06 (Gran Sala), *Palomo Sánchez y otros c. el Reino de España*, de 12 de septiembre de 2011.

<sup>70</sup> STC 203/2015, de 5 de octubre, FJ 4º.

<sup>71</sup> URÍAS MARTÍNEZ, p. 19, cita el ejemplo de la Edad de Oro de Atenas, que considera la primera sociedad con una libertad de expresión generalizada y defendida, en la que el establecimiento de la impiedad como único límite llevó a considerar impío cualquier contenido amenazante para los poderes operantes.

<sup>72</sup> DEL REY GUANTER, pp. 133-134.

<sup>73</sup> VILLAVERDE MENÉNDEZ, I.: “Artículo 20.1.A) Y D), 20.2, 20.4 Y 20.5. la libertad de expresión”, en RODRÍGUEZ-PIÑERO Y BRAVO-FERRER, M., y CASAS BAAMONDE, M. E. (Dir.): *Comentarios a la Constitución Española. XL Aniversario*, Fundación Wolters Kluwer, Boletín Oficial del Estado, Tribunal

se deberá tener en cuenta la relevancia laboral del contenido en una situación concreta: cuando se solicite proteger mensajes molestos y dañinos que no quedarían protegidos en circunstancias generales, pero que tienen sentido dentro del conflicto colectivo o el debate sobre los propios derechos. En estos casos no siempre es fácil determinar qué es una dura crítica dentro del conflicto laboral y qué es una crítica personal. Un criterio utilizado por el Tribunal Supremo es el de los cauces, considerando que la crítica del trabajador individual (no como parte del comité de empresa, como representante sindical ni representando de ninguna manera a una agrupación o reflejando una visión común) al empresario individual, desligado de su papel en la empresa, no es una crítica laboral sino personal<sup>74</sup>. El mismo caso se daría cuando se critica a directivos concretos y no a la empresa en su conjunto<sup>75</sup>, aunque el Alto Tribunal ha declarado improcedentes despidos similares cuando la empresa es pública<sup>76</sup>, sin duda por el mayor grado de protección conferido a la crítica dentro de estas entidades<sup>77</sup>. Con el paso de los años los tribunales han ido tomando una idea expansiva de lo que constituye materia laboral<sup>78</sup>. En conclusión, la libertad de expresión de los trabajadores no necesita temática laboral pero sí alcanza cotas más altas cuando se refiere a materias específicamente laborales.

En todos los casos anteriores, la jurisprudencia suele tratar sobre las manifestaciones hechas por los propios trabajadores. Sin embargo, en ciertos casos las manifestaciones de terceras personas pueden quedar cubiertas por la libertad de expresión del trabajador o, al contrario, puede ser legítimamente ser utilizado como argumento para imputarle una falta. Esto podría denominarse “libertad de expresión laboral por asociación”, dado que consiste en transmitir a terceros las particularidades del ejercicio de este derecho propios de una relación laboral de la que estrictamente no forman parte. De esta manera, se protege la reclamación extrajudicial contra la propia empresa realizada por abogado<sup>79</sup> y se castigan las manifestaciones inadecuadas hechas por familiares y acompañantes<sup>80</sup>, aunque solo intramuros al centro de trabajo<sup>81</sup>. Por otro lado, las ofensas hechas a convivientes de otros trabajadores pueden ser causa de incumplimiento ex art. 54.2.c) ET.

---

Constitucional y Ministerio de Justicia, Madrid, 2018, p. 584. Señala este mismo autor que el concepto de opinión pública libre volvió en décadas posteriores.

<sup>74</sup> STS de 6 de febrero de 1990, Sala 4ª.

<sup>75</sup> STS de 17 de febrero de 1988, Sala 4ª.

<sup>76</sup> STS de 6 de marzo de 1986, Sala 3ª.

<sup>77</sup> Véase *infra* el párrafo dedicado a este asunto.

<sup>78</sup> DEL REY GUANTER, p. 85.

<sup>79</sup> STC 55/2004, de 19 de abril.

<sup>80</sup> SSTSJ Madrid de 25 de marzo de 1999 y 5 de mayo de 1995, Sala de lo Social; STSJ Murcia de 6 de febrero de 1992, Sala de lo Social.

<sup>81</sup> SSTS de 2 de noviembre de 1993 y 25 de mayo de 1995, Sala 4ª; STC 153/2000, de 12 de junio.

En cualquier caso, cuando se llega a la conclusión de que se está ante el legítimo ejercicio de un derecho, existe garantía de indemnidad, es decir, la protección sería estéril si no se extendiese a todos los actos destinados a salvaguardar ese derecho. Por eso la libertad de expresión se extiende a las reclamaciones extrajudiciales contra la propia empresa<sup>82</sup>, el recurso administrativo<sup>83</sup>, la denuncia a inspección de trabajo<sup>84</sup>, la declaración como testigo contra la empresa<sup>85</sup>, y las intervenciones en favor de otros compañeros para evitar situaciones de discriminación aún en caso de no declarar formalmente como testigo<sup>86</sup>.

### **3.3.\_ LIBERTAD DE INFORMACIÓN Y RELACIÓN LABORAL**

La libertad de información se mueve en otros dos parámetros distintos<sup>87</sup>: esencialmente, la verosimilitud y la relevancia pública. Si un órgano jurisdiccional concluye que es este y no la libertad de expresión el derecho fundamental en liza, va a exigir en primer lugar la verosimilitud. Obsérvese que no se habla de “verdad”. Exigir la verdad objetiva de los hechos crearía un poderoso efecto de desaliento ante cualquier posible manifestación, encorsetaría la libre circulación de ideas en la democracia, y, lo que es más grave, concedería al poder operante la capacidad de decidir qué es verdad y qué no, con lo cual la esencia misma del derecho fundamental como fragmento de soberanía<sup>88</sup>, como garantía del individuo frente al Leviatán colectivo, quedaría borrada. Por esta razón se prefiere este concepto, que, desechando tinieblas metafísicas y epistemológicas sobre la posibilidad del conocimiento objetivo, se vuelca en una realidad procedural más fácilmente enjuiciable: la información es veraz cuando el emisor ha hecho las comprobaciones que le son posibles en sus circunstancias<sup>89</sup>, siendo el umbral más o menos alto según la gravedad de lo afirmado para la persona afectada<sup>90</sup>. Así, aunque finalmente lleguen a revelarse falsas, las informaciones estarán protegidas como derecho fundamental

---

<sup>82</sup> STC 55/2004, de 19 de abril.

<sup>83</sup> STC 14/1993, de 18 de enero.

<sup>84</sup> STC 16/2006, de 19 de enero.

<sup>85</sup> STC 98/1997, de 20 de mayo.

<sup>86</sup> STJUE C-404/18 de 20 de junio de 2019.

<sup>87</sup> La STC 213/2 de 11 de noviembre considera necesaria la conjugación de los tres factores: hecho noticiable, veraz y sin injuria innecesaria. Como se puede colegir de la lectura de este apartado, los tribunales no siempre siguen este esquema, sino que la fuerte presencia de un solo elemento puede ser suficiente para levantar todo el constructo jurídico de un caso.

<sup>88</sup> BASTIDA FREIJEDO, F.J.: “El fundamento de los derechos fundamentales”, *Revista Electrónica de Derecho de la Universidad de la Rioja*, nº 3, 2005, p. 51.

<sup>89</sup> STC 143/91, de 1 de julio. Un funcionario de prisiones denuncia corruptelas, para lo que se le exige “prueba suficiente” para que no sea “infundado”.

<sup>90</sup> STC 240/92, de 21 de diciembre.

cuando sean conclusiones que obedezcan a la lógica de los datos disponibles<sup>91</sup>, evitando la mala fe<sup>92</sup>:

*“La veracidad de la información no es sinónima de la verdad objetiva o incontestable de los hechos, sino reflejo de la necesaria diligencia en la búsqueda de lo cierto, y que el requisito constitucional de la veracidad no va dirigido tanto a la exigencia de una rigurosa y total exactitud en el contenido de la información, cuanto a negar la protección constitucional a quienes, defraudando el derecho de todos a recibir información veraz, actúan con menosprecio de la veracidad o falsedad de lo comunicado, comportándose de manera negligente e irresponsable al transmitir como hechos verdaderos simples rumores carentes de toda constatación o meras invenciones o insinuaciones”<sup>93</sup>.*

Este criterio tiene una intersección interesante con la discusión anterior sobre el límite entre libertad de expresión e insulto, pues en ocasiones se salta de considerar ciertas manifestaciones como calificativos (en tal caso, quizá desabridos y fuera de los límites) a analizarlos desde la óptica de la libertad de información, como datos objetivos o cuasi objetivos, aunque expresados con un lenguaje hiriente. El límite se desdibuja más toda vez que se reconoce que dicho lenguaje hiriente puede ser no solo opcional sino necesario para el ejercicio del derecho; esto es, a los emisores de información necesaria e incómoda, especialmente en situación de conflicto colectivo, no se les puede exigir el tono neutro de una publicación científica, sino que querrán, con toda legitimidad, llamar la atención de los posibles receptores y atraerlos a su causa. Como se puede ver, esta frontera es un área de gran inseguridad jurídica<sup>94</sup> por ser difícil establecer dónde está el límite antes de acometer la acción.

La relevancia pública implica que no todo dato merece el escrutinio de la sociedad, con la consiguiente exposición pública de las personas a las que afecta, y nos sirve para resolver choques con la privacidad o prohibiciones de divulgación. Como en otros casos, resulta difícil

---

<sup>91</sup> Descartando, por tanto, las informaciones de las que no se aporta indicio alguno: así, STC 204/97, de 30 de diciembre, en la que un trabajador describe al público su injusto procedimiento sancionador sin aportar ningún dato que justifique sus alegaciones.

<sup>92</sup> El concepto de “veracidad sin malicia” procede del Tribunal Supremo de los Estados Unidos de América: *New York Times Co. v. Sullivan*, 376 U.S. 254 (1964). El Tribunal consideró que una serie de errores en la descripción del trato por parte de la policía a Martin Luther King y sus seguidores no afectaban a la protección constitucional dada a un tema de debate público.

<sup>93</sup> STC 197/1998, de 13 de octubre, FJ 5º.

<sup>94</sup> En la polémica STC 198/2004, de 15 de noviembre, el Tribunal amparó un escrito difamatorio en contexto de protesta sindical que contenía un destacado dato falso (se describían ciento cincuenta fines de contrato como ciento cincuenta despidos) que el autor, por su cargo, debía conocer, lo que encaja mal con el establecido criterio de “veracidad sin malicia”.

dar un concepto de relevancia pública exacto y taxativo<sup>95</sup>, y se debe comprobar casuísticamente. De hecho, no hay un concepto único de relevancia pública, sino que puede darse de manera parcial; esto es, no hace falta que sea información relevante para toda la población. Puede darse en un ámbito específico<sup>96</sup>, completamente desconocido para el grueso de la ciudadanía, pero cumpliendo las funciones que exigimos a la libertad de información para ese sector: ayudando a sus miembros a conformar sus opiniones y actuaciones con los datos que necesitan. La misma regla variable se aplica cuando la relevancia no es del tema sino de la persona<sup>97</sup>: además de aquellas cuyo cargo o circunstancias hagan eminentemente públicas (p. ej. altos cargos políticos, deportistas de élite...), puede admitirse una vertiente pública de personajes por lo demás privados, como puede ser el presidente de una empresa<sup>98</sup>.

De la misma manera que el público objetivo modula el juicio jurídico, también lo hace el contexto. No debe considerarse que se pueda hacer una división rígida entre una serie de temas de interés público automáticamente protegidos en cualquier circunstancia y aquellos que no lo son, pues en todo caso debe hacerse una ponderación entre el interés público y la disrupción del trabajo<sup>99</sup>. Cuando la información es relevante y no existe otro modo de hacérselo llegar al público (o no hay garantías de que el procedimiento legal sea eficaz<sup>100</sup>), es legítima la filtración<sup>101</sup>; por otro lado, se considera que tal filtración no ha existido si la información ya ha sido comunicada a terceros<sup>102</sup>. Aquí hay que hacer referencia a un importante límite, el llamado deber de sigilo, establecido en el art. 65 ET. Consiste en que los miembros del comité de empresa (así como los expertos que les asistan) tienen el deber de guardar secreto respecto a los documentos que solo conocen por razón de ocupar dicho cargo. El deber de sigilo tiene dos

---

<sup>95</sup> Véanse las consideraciones de distintas propuestas que hace APARICIO ALDANA, p. 40.

<sup>96</sup> STEDH 11608/15, *Herbai c. República de Hungría*, 5 de noviembre de 2019, párrafos 42 y 43. La información revelada por el autor de los textos discutidos (reflexiones y consejos basados en su experiencia trabajando en un determinado banco) no eran materia del interés de la mayor parte de los húngaros, pero sí habían creado un fructífero debate entre profesionales de la banca.

<sup>97</sup> STC 20/1990, de 15 de febrero. Las personas públicas (en este caso el monarca) están sujetos a una mayor exposición y crítica.

<sup>98</sup> STC 20/2002, de 28 de enero. Un trabajador había realizado una intervención en la Junta General de Accionistas acusando al presidente de llevar a la compañía “a la ruina” y “esquilmar” a los clientes, entre otras acusaciones que ponían en duda no solo la buena gestión sino la catadura moral de la persona atacada. El tribunal consideró que en el contexto no se podía considerar un ataque personal o desmedido, sino que correspondía a la sana crítica a la labor empresarial.

<sup>99</sup> DEL REY GUANTIER, p. 103.

<sup>100</sup> STEDH. 73571/10, *Matúz c. Hungría*, de 21 de octubre de 2014, párrafo 47. El demandante, consciente de que las quejas internas eran sistemáticamente rechazadas, entregó documentación confidencial a los medios.

<sup>101</sup> STEDH 14277/04 *Guja c. República de Moldavia*, de 12 de febrero de 2008. Una trabajadora de la Fiscalía reveló información confidencial sobre manipulación de dicha institución por parte de los políticos.

<sup>102</sup> STS 5875/1984, de 21 de noviembre, Sala 4ª; STC 227/2006, de 17 de julio. En todo caso, debe haber buena fe por parte de quien realiza la “segunda” filtración.

niveles: una obligación genérica de no utilizar los documentos entregados por la empresa para otros fines que los que motivaron el acceso a ellos, y una prohibición de divulgación de información, que en este caso se refiere solamente a aquella que expresamente haya sido señalada como secreta y confidencial. La diferencia estriba en la posibilidad de divulgación interna, en la propia empresa, para ejercer sus funciones representativas, en el primer caso. Lógicamente, este deber subsiste después de abandonar el cargo, pues si no resultaría inútil. Su quebrantamiento no aparece, sin embargo, explícitamente mencionado entre las causas tasadas de despido, aunque en la práctica lo será como falta muy grave a la buena fe contractual. Estas condiciones también se aplican a los delegados sindicales en virtud del art. 103 LOLS, y a los delegados de prevención, en virtud del art. 37.3 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales<sup>103</sup>, y una disposición de idéntica redacción se aplica a los empleados públicos<sup>104</sup>.

Ahora bien, las personas referidas en el párrafo anterior y otras que tengan cargos de responsabilidad en las empresas podrían sentir la necesidad de divulgar ciertas informaciones. Hasta muy recientemente, se aplicaba la jurisprudencia antes comentada ponderando sus principios, no ya contra la interrupción del trabajo como se indicaba anteriormente, sino contra deberes previos y explícitos de no divulgación. Ante las dificultades que presenta dejar al sentido de la justicia de cada trabajador la vulneración de sus compromisos legales y contractuales, en la confianza de que el tribunal que revise su despido comparta su criterio, la Unión Europea tomó cartas en el asunto, promulgando una Directiva<sup>105</sup> que en España sería traspuesta por la Ley de Secretos Empresariales<sup>106</sup> en 2019. Se refiere, según su primer artículo, a conocimientos con valor empresarial que hayan sido protegidos del general conocimiento con medidas explícitas por sus titulares. La obtención, utilización o revelación de dichos secretos está permitida en los siguientes casos:

*“1. La obtención de la información constitutiva del secreto empresarial se considera lícita cuando se realice por alguno de los medios siguientes:*

*a) El descubrimiento o la creación independientes;*

---

<sup>103</sup> Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales.

<sup>104</sup> Art. 41.3 del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.

<sup>105</sup> Directiva (UE) 2016/943 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 8 de junio de 2016, relativa a la protección de los conocimientos técnicos y la información empresarial no divulgados (secretos comerciales) contra su obtención, utilización y revelación ilícitas.

<sup>106</sup> Ley 1/2019, de 20 de febrero, de Secretos Empresariales.



*b) La observación, estudio, desmontaje o ensayo de un producto u objeto que se haya puesto a disposición del público o esté lícitamente en posesión de quien realiza estas actuaciones, sin estar sujeto a ninguna obligación que válidamente le impida obtener de este modo la información constitutiva del secreto empresarial;*

*c) El ejercicio del derecho de los trabajadores y los representantes de los trabajadores a ser informados y consultados, de conformidad con el Derecho europeo o español y las prácticas vigentes;*

*d) Cualquier otra actuación que, según las circunstancias del caso, resulte conforme con las prácticas comerciales leales, incluidas la transferencia o cesión y la licencia contractual del secreto empresarial, de acuerdo con el Capítulo III.*

*2. La obtención, utilización o revelación de un secreto empresarial se consideran lícitas en los casos y términos en los que el Derecho europeo o español lo exija o permita.*

*3. En todo caso, no procederán las acciones y medidas previstas en esta ley cuando se dirijan contra actos de obtención, utilización o revelación de un secreto empresarial que hayan tenido lugar en cualquiera de las circunstancias siguientes:*

*a) En ejercicio del derecho a la libertad de expresión e información recogido en la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea, incluido el respeto a la libertad y al pluralismo de los medios de comunicación;*

*b) Con la finalidad de descubrir, en defensa del interés general, alguna falta, irregularidad o actividad ilegal que guarden relación directa con dicho secreto empresarial;*

*c) Cuando los trabajadores lo hayan puesto en conocimiento de sus representantes, en el marco del ejercicio legítimo por parte de estos de las funciones que tienen legalmente atribuidas por el Derecho europeo o español, siempre que tal revelación fuera necesaria para ese ejercicio;*

*d) Con el fin de proteger un interés legítimo reconocido por el Derecho europeo o español. En particular, no podrá invocarse la protección dispensada por esta ley para obstaculizar la aplicación de la normativa que exija a los titulares de secretos empresariales divulgar información o comunicarla a las autoridades administrativas o judiciales en el ejercicio de las funciones de éstas, ni para impedir la aplicación de la normativa que prevea la revelación por las autoridades públicas europeas o españolas,*

*en virtud de las obligaciones o prerrogativas que les hayan sido conferidas por el Derecho europeo o español, de la información presentada por las empresas que obren en poder de dichas autoridades”<sup>107</sup>.*

Como se ve, se codifican los casos a los que ya había apuntado la jurisprudencia, contribuyendo a la seguridad jurídica.

El mismo año en que se promulga esa ley, la Unión Europea avanza y protege la figura del *whistleblower*: mediante una Directiva<sup>108</sup> crea un sistema basado no solamente en la protección frente a represalias, sino también en el establecimiento de medidas de apoyo<sup>109</sup>. También obliga a los Estados a crear sistemas efectivos y confidenciales de denuncia y a promover que las entidades privadas hagan lo mismo; de esta manera, se otorgará protección a los trabajadores que utilicen estas dos vías o que, teniendo sospechas fundadas de su inutilidad, realicen una revelación pública<sup>110</sup>. La Directiva aún no ha sido traspuesta por el Reino de España<sup>111</sup>.

Estos razonamientos desarrollados en torno al deber de sigilo son también aplicables a los códigos deontológicos<sup>112</sup>; hay que tener en cuenta que pueden indicar cauces de denuncia, pero no tienen nivel de norma jurídica, con lo que al final solo pueden ser considerados sistemas internos de gestión para prevenir y evitar el conflicto judicial<sup>113</sup>.

También es llamativo que nuestros tribunales parecen conceder una libertad más extensa al sector público<sup>114</sup>. Esto es, no se analiza caso a caso si se da la relevancia requerida (lo cual evidentemente seguiría arrojando un saldo a favor de aquellos trabajadores de sectores críticos de nuestros servicios públicos) sino que cualquier deber de secreto parece automáticamente diluido cuando se da en el ámbito de la Administración<sup>115</sup>. Esta ampliación no se da solamente

---

<sup>107</sup> Art. 2, Ley de Secretos Empresariales.

<sup>108</sup> Directiva (UE) 2019/1937 del Parlamento Europeo y del Consejo de 23 de octubre de 2019 relativa a la protección de las personas que informen sobre infracciones del Derecho de la Unión.

<sup>109</sup> Art. 19-22 de la Directiva 2019/1937.

<sup>110</sup> Art. 6 y 15 de la Directiva. 2019/1937.

<sup>111</sup> Puede consultarse el actual “Anteproyecto de Ley reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción por la que se transpone la Directiva (UE) 2019/1937 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de octubre de 2019, relativa a la protección de las personas que informen sobre infracciones del Derecho de la Unión”: <https://www.mjusticia.gob.es/es/AreaTematica/ActividadLegislativa/Documents/APL%20INFORMANTES.pdf>.

<sup>112</sup> STEDH 8734/79 *Barthold c. República Federal de Alemania*, de 25 de marzo de 1985. El énfasis del Dr. Barthold en la ausencia de cobertura veterinaria 24 horas estaba por encima de su supuesta competencia desleal.

<sup>113</sup> APARICIO ALDANA, p. 218.

<sup>114</sup> Por ejemplo, compárese la STS de 10 de octubre de 1990, Sala 3ª (en la que un arquitecto técnico comunicaba a la prensa las valoraciones que realizaba para un Ayuntamiento sin conocimiento de sus superiores) con otras presentadas en la anterior discusión de los límites de la crítica ante terceros en la empresa privada.

<sup>115</sup> Un hito se encuentra en la STC 6/1988, de 21 de enero, que concedió amparo a quien había filtrado información desde la Oficina de Prensa del Ministerio de Justicia.

para los empleados del sector público *stricto sensu*, sino que alcanza también a los trabajadores de las empresas contratistas<sup>116</sup>.

### 3.4. \_SITUACIONES PARTICULARES

Se exponen a continuación una serie de situaciones en las que se aplican reglas especiales. En primer lugar, las empresas que por su posición ideológica necesitan limitar ciertas manifestaciones de los trabajadores; a continuación, una lista (no exhaustiva, reducida a los casos más relevantes) de profesiones que tienen normativa especial, la mayoría referida al sector público.

En cuanto a las variaciones según el empleador, ciertas empresas pueden imponer determinados límites a la libertad de expresión de sus trabajadores para que no expresen opiniones contrarias a ciertos valores considerados centrales para la empresa. Esto no puede ser ejercitado por cualquier empleador, sino únicamente por aquellas empresas consideradas “de tendencia”, tales como por ejemplo los centros religiosos. No todas las empresas de un sector susceptible de ser de tendencia tienen tal consideración, sino únicamente aquellas que desde el principio se identifiquen como tales de manera reconocible ante el público a través de una actividad que difunda dicha ideología, quedando además claro que estas manifestaciones corresponden a la empresa y no al empresario<sup>117</sup>; asimismo las posibles limitaciones solo afectarán a aquellos trabajadores cuyos contratos prevean expresamente esta circunstancia (no aplicando por tanto a aquellos no directamente vinculados a la empresa), por lo cual habrá que analizar en cada caso si el trabajador es de tendencia o no<sup>118</sup>.

La consideración como empresa de tendencia no otorga un poder absoluto para censurar a los trabajadores, sino solamente cuando perjudican la labor de la empresa; la jurisprudencia protege a ciertos trabajadores que critican la ideología de tendencia<sup>119</sup> cuando no se está afectando al desarrollo de la actividad laboral y la difusión de su ideología, o cuando esto no está comportando consecuencias lo bastante graves. En todo caso, se debe recordar que los deberes

---

<sup>116</sup> STC 1/1998, de 12 de enero, valorando el vínculo de los trabajadores de T.U.A.S.A. con el Ayuntamiento de Oviedo.

<sup>117</sup> SELMA PENALVA, A.: “La trascendencia práctica de la «vinculación ideológica» en las empresas de tendencia en el ámbito de las relaciones de trabajo”, *Anales de Derecho. Universidad de Murcia*, nº 26, 2008, p. 312.

<sup>118</sup> PAZOS PÉREZ, p. 175.

<sup>119</sup> La STC 106/1996, de 12 de junio, otorga amparo a la persona que llamó “picnic” a la eucaristía en un hospital gestionado por religiosos, por entender que se trataba de una denominación jocosa y que no afectaba a los objetivos de la empresa.

impuestos mediante la etiqueta de tendencia tienen un plano negativo, de abstención de obstaculizar; en ningún caso se puede pedir el convencimiento subjetivo o la aceptación interna<sup>120</sup>, y cualquier intento de averiguar esta cuestión constituirá una causa de discriminación.

En cuanto a las variaciones según el empleo, ciertas ocupaciones tienen normativa específica que afecta a la libertad de expresión de las personas que trabajen en el sector.

En primer lugar, ciertos cargos de gran importancia para la seguridad del Estado tienen límites a ciertos tipos de opiniones o a la libertad sindical. Esto sucede porque la concepción de la Administración reflejada en el art. 103 CE requiere la neutralidad ideológica (entendiendo esta no como la ausencia de toda ideología, que resulta imposible, sino como la utilización de los valores constitucionales, aceptados por la población, como único límite y marco de eficacia jurídica dentro del que los ciudadanos toman con libertad sus propias posturas<sup>121</sup>), por lo que *“se pueden establecer límites al ejercicio de los derechos fundamentales por parte de los empleados públicos cuando este ejercicio implique una intromisión injustificada en las pautas de convivencia básicas que sustentan el modelo de Estado”*<sup>122</sup>. Se comentan aquí los casos de las Fuerzas Armadas y los jueces, magistrados y fiscales.

En cuanto al Cuerpo Nacional de Policía hay que tener en cuenta los principios de jerarquía y subordinación, que convierten en legítimas sanciones por usar un lenguaje hiriente hacia los propios superiores<sup>123</sup> que a buen seguro caerían dentro del ámbito protegido de la libertad de expresión en otro tipo de relación laboral. El régimen actualmente vigente para el Ejército es similar, contando con unos principios y límites muy similares en letra a los establecidos para el resto de trabajadores, aunque sustituyendo la buena fe por los más específicos límites de *“salvavarda de la seguridad y defensa nacional, el deber de reserva y el respeto a la dignidad de las personas y de las instituciones y poderes públicos”*<sup>124</sup>, así como la interdicción de felicitaciones y reproches a representantes públicos y el reenvío a sus normas de conducta para los asuntos de disciplina. Se adapta así a estándares modernos, alejándose de las ya derogadas Reales Ordenanzas que, si bien establecían límites materiales muy similares, dependían de la

---

<sup>120</sup> SELMA PENALVA, p. 303.

<sup>121</sup> GARCÍA TORRES, A.: “La constitucionalización del empleo público en los Estados Unidos de América”, *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, nº 380, 2014, p. 173.

<sup>122</sup> *Ibid.*, p. 174.

<sup>123</sup> STC 81/1983, de 10 de octubre, así como 141/1983, de 22 de octubre

<sup>124</sup> Ley Orgánica 9/2011, de 27 de julio, de derechos y deberes de los miembros de las Fuerzas Armadas, art. 12.

autorización previa<sup>125</sup>. Resulta cuanto menos curioso que durante treinta años se aceptara como conforme a la constitución una legislación que no solamente planteaba límites cuestionables, sino que regulaba aspectos esenciales de derechos fundamentales mediante ley ordinaria<sup>126</sup>.

Lo mismo sucede en el ámbito de la Administración de Justicia. En el caso del Ministerio Fiscal, su Estatuto establece una suerte de libertad de información protegida: si bien se les reconoce autonomía para decidir qué información (de aquella que recae dentro del ejercicio de sus funciones) es relevante para el público y cuándo comunicarla [“podrá (...) *(i) nformar a la opinión pública de los acontecimientos que se produzcan*”<sup>127</sup>] de inmediato se establecen, sin cláusula de modulación alguna, los límites: no solo los generales impuestos a cualquier trabajador (reserva y sigilo, derechos de los afectados) sino que se hace referencia específica al secreto de sumario. A su vez, encontramos límites a la libertad de expresión e información por razón del cargo en el listado de faltas, tanto para ellos como para los jueces<sup>128</sup>. De esta manera, los Fiscales, Jueces y Magistrados no tienen permitido faltar al respeto a sus superiores jerárquicos, inmiscuirse en las tareas de sus iguales, revelar información obtenida por razón del cargo fuera de los casos en los que está permitido, y dirigir felicitaciones o reproches a poderes públicos valiéndose de su cargo; sobre esto último, nótese la distinción entre manifestaciones en el cargo y manifestaciones personales que no existe en las normas relativas a los militares. Además, en el caso de los Jueces y Magistrados, encontramos una falta grave específica que constituye una importante modulación de la libertad de expresión: el uso inadecuado del lenguaje en sus escritos mediante “*expresiones innecesarias o improcedentes, extravagantes o manifiestamente ofensivas o irrespetuosas desde el punto de vista del razonamiento jurídico*”<sup>129</sup>.

Por otro lado, también existe legislación sectorial para profesionales del ámbito privado. Por ejemplo, los profesionales de la comunicación tienen reconocido por el propio texto constitucional (art. 20.1.d) el derecho a la cláusula de conciencia. Esta medida busca proteger a ciertos profesionales de contribuir a diseminar una ideología con la que no estén de acuerdo; al incorporar una retribución, lo que hacen, en la práctica, es reconocer una situación en la que

---

<sup>125</sup> Ley 85/1978, de 28 de diciembre, de Reales Ordenanzas de las Fuerzas Armadas (derogada), art. 178.

<sup>126</sup> PRESNO LINERA, M.A.: “Los límites de los límites a los derechos fundamentales de los militares”, *Boletín de Información*, núm. 278, 2003, p. 73.

<sup>127</sup> Ley 50/1981, de 30 de diciembre, por la que se regula el Estatuto Orgánico del Ministerio Fiscal (en adelante, EOMF), art. 4.5 (énfasis añadido).

<sup>128</sup> EOMF, art. 62 a 64; Ley Orgánica 6/1985, de 1 de julio, del Poder Judicial (en adelante, LOPJ), art. 417 a 419.

<sup>129</sup> LOPJ, art. 418.6.

la dimisión (que es de lo que se trata) no debería tener consecuencias gravosas para el trabajador.

No todos los profesionales relacionados con los medios de comunicación pueden acogerse a esta cláusula; sólo aquellos que ejercen directamente la transmisión de la información<sup>130</sup>, como locutores, reporteros... A sensu contrario, el enfado o molestia que pueda causar, por ejemplo, a un encargado de sistemas informáticos de una cadena de televisión contribuir con su fuerza de trabajo a la difusión de determinados mensajes no es considerado por nuestro sistema digno de esta protección. En segundo lugar, deben darse dos características<sup>131</sup>: que haya un contrato laboral entre el trabajador y el medio y que haya un giro ideológico o de contenidos una vez comenzada esta relación.

Al hilo de los profesionales de la comunicación hay que comentar una situación peculiar: puesto que su trabajo consiste en ejercer la libertad de expresión, una cláusula de exclusividad puede ser ilegal por violación de este derecho. El Tribunal Constitucional ha establecido que hay que atender al contexto: si no se advierte al trabajador con anterioridad a la conducta sancionada, pero se invoca después de un ejercicio crítico, se está sancionando en realidad el derecho a la sana crítica<sup>132</sup>.

Un caso particular es el de los deportistas profesionales: su regulación específica les reconoce libertad para manifestar opiniones relacionadas con su ámbito profesional. Los únicos límites son la ley, el propio contrato y el convenio colectivo, siempre que esté justificado<sup>133</sup>; así lo han entendido la doctrina y los tribunales<sup>134</sup>. Además, el Tribunal Constitucional ha recalado el carácter de figuras públicas relevantes de estos deportistas, lo cual protege aún más su discurso por la vía de la relevancia<sup>135</sup>. Sin embargo, entre las cláusulas admitidas como límites legítimos en los contratos se encuentra la protección de la imagen social de los clubes mediante una conducta ejemplar<sup>136</sup>, lo que acerca peligrosamente este régimen especial a las empresas de

---

<sup>130</sup> STC 199/1999, de 8 de noviembre.

<sup>131</sup> Ley Orgánica 2/1997, de 19 de junio, reguladora de la cláusula de conciencia de los profesionales de la información, art. 2.

<sup>132</sup> STC 125/2007, de 22 de junio. La cláusula no se invocó hasta que la colaboración del periodista en otro medio se orientó a criticar al medio en que trabajaba, de lo cual dedujo el tribunal que lo que se buscaba en realidad era castigar la opinión vertida.

<sup>133</sup> Real Decreto 1006/1985, de 26 de junio, por el que se regula la relación laboral especial de los deportistas profesionales, art. 7.2.

<sup>134</sup> PAZOS PÉREZ, pp. 151-152, o la STSJ de Cataluña 4121/2019, de 9 de septiembre, Sala de lo Social, FJ 2º.

<sup>135</sup> STC 6/1995, 10 de enero de 1995, FJ 3º.

<sup>136</sup> Así, la STSJ Cataluña de 6 de julio de 2017, Sala de lo Social.

tendencia<sup>137</sup>, cuando se suponía que la intervención legislativa buscaba mover la balanza en favor del operario y no de su empleador.

#### **4.\_ UNA REALIDAD EMERGENTE: INTERNET Y REDES SOCIALES**

El reto que supone adaptar la doctrina y jurisprudencia a un entorno nuevo como es el de las comunicaciones masivas e inmediatas justifica dedicarle una sección propia. Debido a la prohibición del *non liquet*, los órganos juzgadores se ven muchas veces obligados a actuar antes de que la ley se adapte a los nuevos conceptos, pues las imperiosas necesidades de la realidad no se detienen ante la falta de legislación específica. En el ámbito del Consejo de Europa se ha elaborado una “*Declaración sobre la libertad de comunicación en Internet*”<sup>138</sup>, pero no pasa de ser el compromiso de los Estados miembros de tomar ciertas guías en sus legislaciones, esencialmente buscando asimilar a los proveedores de servicios en internet a otros medios de comunicación y protegerlos de responsabilidades derivadas de un deber de vigilancia de la actividad de los usuarios más allá de lo razonable.

Es por ello que la primera pregunta que se debe hacer es si realmente las redes sociales necesitan legislación específica para que nuestros tribunales defiendan en ellas las libertades de información y opinión. Un repaso a una jurisprudencia que empieza alrededor de 2010 lleva a concluir que, en líneas generales, no<sup>139</sup>. Las provisiones legislativas y los precedentes jurisprudenciales creados para lidiar con medios más tradicionales como el periódico, la radio y la televisión se adaptan como un guante a la mayor parte de las controversias laborales creadas por las nuevas tecnologías. Parece que el problema es más bien de carácter psicológico de las partes implicadas: los casos que se exponen a continuación son, en su mayoría, muy simples desde el punto de vista jurídico, tanto que parece descabellado que, en unos, el trabajador se atreviese a desarrollar la conducta sancionada, y, en otros, el empresario llegara a creer que una decisión de despido en tan flagrante incumplimiento del Estatuto pudiera ser exitosa. Lo que se desprende de aquí es que durante unos años (en menor medida, todavía se ve hoy) la novedad

---

<sup>137</sup> MOLINA NAVARRETE, C.: “Liberdade de expresión e dereito de crítica das persoas traballadoras: ameazas e oportunidades nos novos escenarios da empresa”, *Revista Galega de Dereito Social -2ª ET*, nº 12, 2021, pp. 23-24.

<sup>138</sup> Declaration on freedom of communication on the Internet, Adopted by the Committee of Ministers on 28 May 2003 at the 840th meeting of the Ministers’ Deputies.

<sup>139</sup> Ejemplos de defensa de la plena aplicabilidad de la legislación y jurisprudencia referida a medios anteriores: entre la doctrina, PAZOS PÉREZ, p. 208, menciona la comparación de los blogs con las reglas aplicables a la publicación de memorias. En la jurisprudencia, la STC 281/2005, de 7 de noviembre, compara las publicaciones en internet con publicaciones en un tablón de anuncios.

de estas comunicaciones hizo que los actores involucrados olvidasen que las leyes se siguen aplicando en el espacio digital, creyendo quizá que el relativo y siempre ambiguo anonimato impediría que sus superiores los sancionasen, o, en el caso de estos últimos, que una controversia surgida de Internet pudiese ser judicializada.

De esta manera, es procedente despedir a quien critica a su jefe con nombre y apellidos en su blog<sup>140</sup> o utiliza grabaciones de localizaciones y elementos de la empresa para sus contenidos alejados de la imagen de empresa<sup>141</sup>; pero no a quien publica comentarios que, si bien jocosos o despreciativos, no revistan entidad suficiente para romper la buena fe contractual<sup>142</sup>, o comenta anécdotas con clientes que no revelan información confidencial ni constituyan escarnio<sup>143</sup>. La información publicada por el trabajador en sus redes públicas puede jugar en su contra si sirve para que su empresa descubra que está incumpliendo el contrato<sup>144</sup>. Por supuesto, es absolutamente inadmisibles represaliar una conducta sindical, aunque esta se realice a través de redes sociales<sup>145</sup>, como también lo es que el trabajador cree una cuenta falsa a nombre de su jefe para burlarse o difamarlo<sup>146</sup>. Los jueces tienen en cuenta en sus análisis la existencia de comunicaciones previas por parte de la empresa acerca de las consecuencias del uso de las redes en este sentido<sup>147</sup>, también cuando el trabajador no realiza las críticas con su propio nombre<sup>148</sup>. Es decir, el hecho de que el público no tenga pruebas de que ese perfil corresponde efectivamente a una persona que trabaja en la empresa no excluye la falta a la buena fe contractual. Sin embargo, parte de la doctrina está señalando que la instauración de estos modelos de “*protocolo de autocontención*” puede significar en realidad un retroceso<sup>149</sup>, poniendo a las empresas a salvo del control jurisdiccional cuando cumplen un requisito formal, cuando lo que se está haciendo en realidad es renunciar al ejercicio de un derecho fundamental mediante una cláusula de adhesión. Al contrario, estas medidas, para estar alineadas con el

---

<sup>140</sup> SJS Nº 2 de Ciudad Real 93/2009, de 16 de marzo.

<sup>141</sup> STSJ Madrid, 18 abril 2018, Sala de lo Social. El trabajador publica un vídeo en su lugar de trabajo y con la indumentaria propia (que incluye el logo de la empresa) para realizar el siguiente chiste: “*Cuando el jefe pregunta quién va a trabajar en agosto... HASTA SEPTIEMBRE, HIJOS DE PUTA*”.

<sup>142</sup> STSJ Andalucía (Málaga) 1835/2012, de 15 de noviembre.

<sup>143</sup> STSJ Madrid 254/2012, de 30 de marzo.

<sup>144</sup> STSJ Madrid de 8 de noviembre de 2012, Sala de lo Social. El trabajador publica sus múltiples trabajos en LinkedIn, lo que permite a una de las empresas saber a ciencia cierta que está ejerciendo competencia desleal.

<sup>145</sup> STSJ Murcia 356/2012, Sala de lo Social, de 14 de mayo.

<sup>146</sup> SJS Nº 1 Cartagena 517/2011, de 6 de julio.

<sup>147</sup> STSJ Madrid 371/2011, Sala de lo Social, de 25 de mayo de 2011.

<sup>148</sup> STSJ Asturias 2013/2013, de 25 de noviembre, Sala de lo Social. El usuario se identificaba como “Topo” en Twitter.

<sup>149</sup> MOLINA NAVARRETE, p. 21, haciendo referencia a jurisprudencia del Tribunal Supremo y otros órganos jurisdiccionales de los años 2020 y 2021.



correcto ejercicio de los derechos fundamentales, deberían atender al principio de “*desconexión en la libertad de expresión*”<sup>150</sup> según el cual lo que se debe buscar es que las manifestaciones pertenecientes a la vida privada del trabajador no tengan consecuencias para su trabajo. También se suele echar en falta una gradación de las infracciones y sanciones, en lugar de prohibiciones estrictas de ciertas actividades<sup>151</sup>. En todo caso, no todos los tipos de publicaciones tienen la misma gravedad, pues puede haber interacciones telemáticas con contenidos no protegidos que no contribuyan a la propagación del mensaje<sup>152</sup>.

Sin embargo, hay que admitir que las redes sí presentan en ciertos casos particularidades fuera del alcance de la legislación general y no todos ellos han sido resueltos con la profundidad necesaria. En líneas generales se considera la relación entre el emisor y el proveedor del servicio (y entre el emisor y el gran público) como quien envía una carta de opinión a un periódico (así se hace también en el caso de los blogs). Esto crea problemas en cuanto a asimilar el nivel de control efectivo que los proveedores pueden tener sobre los contenidos (no es lo mismo revisar unas pocas decenas de cartas al director para escoger cuatro que comprobar los contenidos de cientos de miles de usuarios sin posponer indefinidamente su publicación); situación que está siendo abordada tanto por las distintas instancias legislativas como por las propias compañías<sup>153</sup>, pero que no parece tener un impacto suficiente en las relaciones laborales.

Por otro lado, un detalle que no parece tenerse en cuenta en las distintas sentencias es la previsibilidad de la propagación. Cuando una persona realiza una publicación a través de un periódico, una editorial, o una cadena de radio o televisión, tiene una previsión bastante certera de su posible impacto, atendiendo a la audiencia y expansión del medio en cuestión. No sucede lo mismo con las redes sociales: la interacción masiva de miles de interlocutores no coordinados

---

<sup>150</sup> ORTEGA LOZANO, p. 47.

<sup>151</sup> SERRANO GARCÍA, J.M.: “El derecho a la libertad de expresión del trabajador a través de las nuevas tecnologías y el derecho a la reputación de la empresa”, *Revista Española de Derecho del Trabajo*, nº 217, 2019, p. 120.

<sup>152</sup> Señala FERNÁNDEZ FERNÁNDEZ, R.: “La libertad de expresión en las redes sociales: funcionalidad de los derechos clásicos ante las nuevas realidades tecnológicas (Comentario a la Sentencia del Tribunal Europeo de Derechos Humanos 35786/19, de 15 de junio de 2021, caso Melike contra Turquía)”, *Revista Crítica de Relaciones de Trabajo. Laborum*, nº 1, 2021, p. 164, la distinción entre las publicaciones propiamente dichas y las interacciones secundarias (como el botón “me gusta”) que expresan una opinión pero no propagan el mensaje, a cuenta de la STEDH 35786/19: *Melike c. República de Turquía*, 15 de junio de 2021.

<sup>153</sup> Excede totalmente el tema de este trabajo, pero no se puede dejar de recomendar a cualquier persona interesada en la libertad de expresión informarse sobre un tema fascinante: la creación por la más potente de las compañías dedicadas a las redes sociales (Meta) de un sistema independiente de revisión de sus propias decisiones tan complejo que ha sido comparado a un sistema legal privado (“Lex Facebook”) con su propio “tribunal supremo”. De seguir adelante, el asunto podría obligar a replantear las propias nociones de derecho imperativo y costumbre en el plano internacional. Véase: GRADONI, L.: “Constitutional Review via Facebook’s Oversight Board: How platform governance had its Marbury v Madison”, *VerfassungBlog*, 2021, <https://verfassungsblog.de/fob-marbury-v-madison/> (consultado última vez 10 de diciembre de 2022).

entre sí permite que un mensaje destinado a un público objetivo muy pequeño se convierta, de manera inesperada e incontrolada (y también incontrolable) en un contenido viral, al alcance de cientos de miles y reproducido por otros medios. En un giro aún más retorcido, esta difusión puede deberse no a una recepción entusiasta, sino a que el contenido esté siendo compartido por gente indignada por tales publicaciones, buscando señalar al autor como culpable<sup>154</sup>. Si uno de los criterios para juzgar la proporcionalidad de la interferencia con ciertas informaciones es que se publiquen, por ejemplo, en un periódico de gran o pequeña difusión<sup>155</sup> (y no se considera la hipótesis, tan real como improbable, de que se produzca un súbito interés general en esa publicación de escaso alcance), ¿puede juzgarse como publicación de ámbito masivo la de quien, por ejemplo, critica a su empresa dirigiéndose a su limitado círculo, y sin preverlo crea un contenido viral que expone a la empresa a escarnio en todo el Estado? Por ahora la doctrina considera que debe pesar más la intención del emisor que el juicio de probabilidades<sup>156</sup>, si bien aparece alguna sentencia reciente que mide el impacto real de las publicaciones para considerar que no son graves<sup>157</sup>. También es reseñable que los tribunales aplican la distinción automática entre mensaje oral y mensaje escrito (“*slander*” / “*libel*”) considerando que de la permanencia ha de derivarse además la premeditación, derivada de la ausencia de la “*fluidéz de una intervención verbal*”<sup>158</sup>; esta traslación bruta de los criterios aplicados a los medios tradicionales muestra un preocupante desconocimiento de los usos sociales y el funcionamiento de las redes. La crítica más consistente que puede hacerse tiene dos frentes: en primer lugar, no puede atribuirse las mismas intenciones de permanencia, alcance e incluso seriedad al autor de publicación en redes que al autor de publicaciones escritas. En segundo lugar, en la mayor parte de los casos, incluso con independencia de la reacción de otros receptores con los que interactúe, el autor no puede tener expectativas realistas de la difusión que va a alcanzar, puesto

---

<sup>154</sup> LÓPEZ BALAGUER, M.: “Libertad de expresión y redes sociales: ¿es posible sancionar al trabajador por publicaciones de contenido privado ajenas al trabajo?”, *Temas Laborales*, nº 146, 2019, p. 105, comentando un caso de humor cruel: su amplio alcance no se debió a que el público quisiera colaborar con la intención comunicativa del autor; lo que se buscaba era hacer pública la condición de racista del autor para que asumiese responsabilidad por sus actos.

<sup>155</sup> Por ejemplo, STEDH 52273/07, *Stomakhin c. Rusia*, 9 de mayo de 2018. El Tribunal analizó cada afirmación del demandante: aunque había muchas que no consideraban sancionables, sí quedaba un grupo extenso de afirmaciones violentas y discriminatorias con un lenguaje lo bastante encendido y explícito como para motivar la acción de terceros, y, por tanto, susceptibles de ser legítimamente censuradas. Sin embargo, el Tribunal decidió que la interferencia era desproporcionada, pues se trataba de un periódico autoeditado y de poca difusión (párrafos 125 a 132).

<sup>156</sup> LÓPEZ BALAGUER, p. 98, menciona una posible clasificación entre las publicaciones de mala fe que buscan la difusión y la difusión “inocente” que ha de ser juzgada como publicación en un medio tradicional.

<sup>157</sup> STEDH *Melike*, párrafo 51. Se analiza el papel como profesora de la demandante y el escaso efecto que pueden tener sus actividades en Facebook sobre él.

<sup>158</sup> STSJ Murcia 448/2017, de 26 de abril, Sala de lo Social, FJ 2º.

que ésta se basa en algoritmos desconocidos<sup>159</sup>. No se puede comparar esta pérdida de control con la que tiene el autor de un libro o artículo al entregárselo a un editor. En estas condiciones se han de aplicar los principios de favorabilidad del ejercicio del derecho fundamental (y excepcionalidad de la limitación) y de evitación del efecto desaliento que invariablemente aparecerá si recae sobre el emisor el peso de decisiones tomadas por compañías multinacionales. En resumidas cuentas, aunque quizá los trabajadores debieran ser más conscientes de los riesgos de realizar ciertas publicaciones en redes, atenta contra los objetivos del Derecho como método de resolución de conflictos el tratar de implementar una norma que vaya contra los usos sociales: mientras gran parte del uso de redes sea generalmente percibido como intrascendente, no se le debería atribuir consecuencias que no hayan sido previa y explícitamente avisadas.

Un caso diferente es el de las consecuencias laborales de publicaciones no relacionadas con el trabajo; esto es, si bien hasta ahora se comentaba la versión digital de conflictos típicamente laborales (esencialmente, choques con la cadena de mando y difusión de información comprometida), internet ofrece una mayor abundancia de un caso no nuevo, pero sí favorecido por el formato digital: que una empresa sancione (generalmente, con despido) a un trabajador al saber que ha realizado ciertas manifestaciones que le desagradan aun cuando estas no tienen nada que ver con la actividad laboral. La única manera en la que una empresa puede lícitamente despedir a una persona trabajadora por estas manifestaciones es conseguir vincularlo a la buena imagen de la empresa, lo cual está claro cuando, por ejemplo, una persona que identifica públicamente su situación laboral publica chistes racistas<sup>160</sup>. Sin embargo, no debe tomarse la misma postura cuando las manifestaciones, por desagradables que sean, no pueden dañar la imagen de la empresa ni su buena marcha; hay que tener en cuenta que la vida privada es un derecho fundamental que no tiene por qué ser escondido ni reducirse a un ámbito que sólo pueda ser conocido por un pequeño círculo<sup>161</sup>. Esto plantea problemas de valoración cuando, por un

---

<sup>159</sup> Las autoridades comienzan a llevar a la legislación un problema sobre el que se lleva tiempo teorizando: la publicidad de los algoritmos. En este sentido, no se ha prestado suficiente atención al verdadero punto de inflexión que supone la llamada *ley Rider*, que es trasladar ciertos principios del control obrero a los algoritmos, y no codificar jurisprudencia ya asentada sobre la relación laboral de los repartidores (sobre este tema, véase VILLARROEL LUQUE, C.: “Workers vs Algorithms: What can the new Spanish provision on artificial intelligence and employment achieve?”, *VerfassungsBlog*, 2021, <https://verfassungsblog.de/workers-vs-ai/>; Consultado por última vez 10 de diciembre de 2022). Estas novedades señalan que quizá en poco tiempo esta sección quede desfasada; hasta entonces, el tratamiento legal que se le debe dar es el de completo desconocimiento de los algoritmos por parte del usuario.

<sup>160</sup> SJS n° 2 de Palma de Mallorca 74/2018, de 28 de febrero.

<sup>161</sup> LÓPEZ BALAGUER, p. 110, haciendo referencia a STEDH 61496/08 *Bărbulescu v. Rumanía* (Gran Sala), 26 de septiembre de 2017.

lado, una persona tiene un elevado número de seguidores, pero, por otro, ha marcado la configuración de sus redes como privada<sup>162</sup>.

Como puede verse, las adaptaciones requeridas (por lo menos en el ámbito laboral) no siempre necesitan de nuevas leyes. La legislación existente y las nociones más generales sobre derechos fundamentales y laborales permiten dar una respuesta satisfactoria a la mayor parte de los problemas planteados, que no son sino las mismas cuestiones abordadas por la jurisprudencia tradicional situadas en un contexto nuevo. Sin embargo, que la acción legislativa no sea necesaria no quiere decir que no sea positiva. Si la legislación general y sectorial y los convenios colectivos tienen provisiones específicas sobre uso de nuevas tecnologías y redes sociales se crea mayor seguridad jurídica que si simplemente se espera a que los casos ocurran y los órganos jurisdiccionales decidan de qué manera encajan en los principios establecidos por la jurisprudencia antigua; todo ello sin olvidar que la situación ideal no es la judicialización de las expresiones, sino la contraria: que los trabajadores ejerzan sin contratiempos su libertad de expresión con tanta frecuencia e intensidad como les plazca, y que los casos que cruzan los límites se reduzcan al mínimo. Para ello tiene que haber normas o guías que permitan prever si una determinada manifestación será legítima o no a su potencial emisor; la aplicabilidad de la jurisprudencia sobre publicaciones escritas puede ser fácilmente comprensible para el jurista, pero no para trabajadores y empleadores sin conocimientos jurídicos. En resumen, no hay riesgo de encontrar vacíos legales, sino que el motivo para adaptar y crear normas es maximizar la seguridad jurídica.

Un segundo problema es la asimilación de “las redes sociales” como un conjunto, como si no tuviesen dinámicas diferentes, y regular pensando en que abordar la problemática ofrecida por una de ellas fuese a crear un modelo aplicable a todas. Por ejemplo, algunas monografías exhiben estar al día reflexionando en torno a la red social Tuenti<sup>163</sup>, *que ya no existe* y no es más que un borroso recuerdo de adolescencia para quien escribe estas líneas. Poco tiene que ver una red basada en compartir álbumes de fotos acompañados de mensajes escritos a un círculo que requiere interacción previa con, por ejemplo, la comunicación mediante vídeos breves exhibidos por un algoritmo a toda la población mundial que plantea TikTok. Ante las nuevas tecnologías, nunca debe creerse que ya se ha regulado suficiente o que es un campo

---

<sup>162</sup> SJS nº 1 Zaragoza 44/2018, de 21 de febrero. Parece acertado el análisis que hace esta sentencia en su FJ 3º: analizar el caso concreto para ver si en las circunstancias concurrentes se podía hablar de “publicación”, en lugar de juzgar el caso por etiquetas cerradas. Así, lo relevante no fue la clasificación como perfil privado, sino la amplia y activa difusión.

<sup>163</sup> PAZOS PÉREZ, p. 194.

cerrado; es de esperar que cada nuevo desarrollo cree un problema nuevo y que esta conversación no se cierre nunca.

## **5.\_ LIBERTAD DE EXPRESIÓN Y OTROS DERECHOS FUNDAMENTALES Y LIBERTADES PÚBLICAS**

Esta última sección ofrece una breve representación del impacto de otros derechos fundamentales sobre las relaciones laborales, por darse en contextos muy similares al de la libertad de expresión. En cuanto al primero, la libertad sindical, la relación es clara: cuando las conductas tendentes a ejercer este derecho consisten en mensajes destinados a informar, convencer y movilizar al resto de los trabajadores o al público externo, se superponen con la libertad de expresión. Se da un ejercicio simultáneo de ambos derechos, y es la razón de que ciertos discursos considerados agresivos en otros contextos estén protegidos por la libertad de expresión en el ámbito de la movilización sindical. En cuanto a los otros dos (las libertades estética e ideológica; qué mostrar y qué pensar), aunque desde el punto de vista dogmático constituyan constructos ideológicos muy diferentes y no se traten con los mismos criterios ni se discutan en las mismas monografías, responden a la misma problemática social que inspira esta memoria: ¿de qué manera la relación laboral autoriza al empresario a limitar comportamientos de los trabajadores no estrictamente relativos al empleo y que, en el resto de situaciones de la vida, se entienden incluidos dentro del ámbito de total autonomía personal?

Por ello esta memoria no puede finalizar sin antes comentar, bien que sucintamente, la vertiente laboral de otros tres derechos fundamentales.

### **5.1. EL DERECHO A LA LIBERTAD SINDICAL**

Se refiere esta sección a los especiales derechos que asisten, sea cual sea su empleo y sea cual sea su empleador, a los representantes de los trabajadores en los sindicatos y los comités de empresa. Se toma aquí un concepto de libertad sindical en sentido amplio referido a toda la representación, habida cuenta de que el legislador, como ha confirmado el Tribunal Constitucional, ha igualado a los comités de empresa y los representantes sindicales a efectos de lo aquí discutido, las comunicaciones<sup>164</sup>. Como sucede con otras situaciones que por su

---

<sup>164</sup> STC 213/2002, de 11 de noviembre. Véase *infra* con mayor detalle esta igualación.

propia naturaleza dan lugar a la confrontación<sup>165</sup>, nuestro sistema constitucional le otorga el carácter de discurso protegido y crea unas circunstancias especiales para que puedan realizar su labor. En ocasiones se trata de una simple adaptación al contexto de los principios generales de revelación de información sensible en aras de la libertad de información<sup>166</sup>; pero en muchos casos irá más lejos que prohibir o dificultar la censura de ciertos discursos por sus emisores: en este ámbito la legislación configura las libertades de expresión e información como un *derecho del receptor*; se solapan en este punto con una manifestación del derecho de libertad sindical del art. 28.1 CE<sup>167</sup>.

La Unión Europea ha legislado este tema con gran detalle. La Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea, en su art. 27, regula el derecho a la información y a la consulta con antelación suficiente en los procedimientos que la ley requiera. De manera más específica, la Directiva 2019/152<sup>168</sup> obliga al empresario a informar a los trabajadores por escrito<sup>169</sup> sobre una serie de aspectos básicos de la relación laboral. Diferente a esta información que debe ser provista de manera automática por la empresa es el “*derecho de información y consulta*” de los trabajadores, ejercido a través de sus representantes ante eventualidades que puedan afectar a las condiciones de trabajo o la propia subsistencia de la relación laboral, y que viene recogido en la Directiva 2002/14/CE<sup>170</sup>, y la Directiva 2009/38/CE<sup>171</sup>. También es relevante a estos efectos el art. 13 del Convenio 158 de la OIT<sup>172</sup>.

Respecto a los comités de empresa, su derecho de acceso a la información viene regulado en el art. 64 ET, modulado por el sigilo y las excepciones (limitadas a la afectación del funcionamiento y estabilidad financiera de la empresa) del art. 65. Dicho art. 64 está

---

<sup>165</sup> Por ejemplo, la actividad parlamentaria, protegida con inmunidad.

<sup>166</sup> STC 213/2002, de 11 de noviembre.

<sup>167</sup> STC 198/2004, de 15 de noviembre, FJ 4º.

<sup>168</sup> Directiva (UE) 2019/1152 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a unas condiciones laborales transparentes y previsibles en la Unión Europea.

<sup>169</sup> STJUE C-253/96 a C-268/96, *Kampelmann y otros*, de 4 de diciembre de 1997. Precede a la Directiva porque se pronuncia sobre la ya derogada Directiva 91/533/CE, que el texto de 2019 ha venido a derogar.

<sup>170</sup> Directiva 2002/14/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 11 de marzo de 2002, por la que se establece un marco general relativo a la información y a la consulta de los trabajadores en la Comunidad Europea, traspuesta en España por Ley 38/2007, de 16 de noviembre.

<sup>171</sup> Directiva 2009/38/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 6 de mayo de 2009, sobre la constitución de un comité de empresa europeo o de un procedimiento de información y consulta a los trabajadores en las empresas y grupos de empresas de dimensión comunitaria, traspuesta en España por la Ley 10/2011, de 19 de mayo.

<sup>172</sup> Convenio número 158 de la Organización Internacional del Trabajo sobre la terminación de la relación de trabajo por iniciativa del empleador, adoptado en Ginebra el 22 de junio de 1982, ratificado por el Reino de España mediante Instrumento publicado en el Boletín Oficial del Estado de fecha 29 de junio de 1985.

indirectamente referido en el art. 10.3 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical<sup>173</sup> (en adelante, LOLS). Además, el Tribunal Constitucional ha despejado cualquier duda que pudiera quedar sobre las posibles diferencias entre delegados sindicales y comités de empresa, explicando que la LOLS otorga a los delegados los mismos derechos que el Estatuto de los Trabajadores otorga a los comités de empresa<sup>174</sup>; sin embargo, esto no obliga a la cooperación entre estas dos estructuras<sup>175</sup>. Estos derechos también existen en las sociedades anónimas y cooperativas europeas<sup>176</sup>.

El Tribunal Supremo ha aceptado críticas muy duras hechas en público o dirigidas al público cuando ha entendido que estaban directamente ligadas a la protección de los trabajadores; el principio elemental es que un representante sindical que transmite críticas en nombre de sus compañeros no solo está ejercitando un derecho sino que está cumpliendo un deber, y no se deben poner trabas innecesarias a su cumplimiento<sup>177</sup>. Así, por ejemplo, una expresión tan contundente como decir que la empresa “*tiende a desaparecer*” está justificada cuando es parte de una crítica razonada a una metodología que está destruyendo puestos de trabajo<sup>178</sup>; no sucede lo mismo cuando el representante se despacha con un improperio injustificado como decir que la empresa “*fomenta el paro*”<sup>179</sup>.

Aunque la línea entre qué expresiones son un vehículo adecuado para la protección de los trabajadores y cuáles no lo son pueda resultar difusa, el Alto Tribunal ha establecido que el despido del representante de los trabajadores es excesivo, pudiendo resultar procedentes otras sanciones más leves, puesto que ello conllevaría aceptar un reproche a la totalidad del acto que se sanciona, cuando se trata en realidad de un ejercicio inadecuado o excesivo de una función legítima:

---

<sup>173</sup> Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, art. 10.3.1: “la misma información y documentación que la empresa ponga a disposición del comité de empresa”.

<sup>174</sup> STC 213/2002, de 11 de noviembre.

<sup>175</sup> STS 1112/2016, de 22 de diciembre, Sala 4ª, FJ 6º: el comité de empresa no está obligado a entregar documentación al sindicato.

<sup>176</sup> Art. 17 de la Ley 31/2006, de 18 de octubre, sobre implicación de los trabajadores en las sociedades anónimas y cooperativas europeas; promulgada en trasposición de la Directiva 2001/86/CE del Consejo, de 8 de octubre de 2001, por la que se completa el Estatuto de la Sociedad Anónima Europea en lo que respecta a la implicación de los trabajadores, así como de la Directiva 2003/72/CE del Consejo, de 22 de julio de 2003, por la que se completa el Estatuto de la sociedad cooperativa europea en lo que respecta a la implicación de los trabajadores.

<sup>177</sup> STS de 23 de septiembre de 1986, Sala 4ª.

<sup>178</sup> STS 2406/1986, de 12 de mayo, Sala 4ª. Un representante de los trabajadores realizó estas afirmaciones en una entrevista radiofónica.

<sup>179</sup> STS de 4 oct 1982, Sala 4ª.

*“El que actúa en el cumplimiento de un deber o en el ejercicio legítimo de un derecho, oficio o cargo, por utilizar la expresión que recoge el Código Penal en su artículo 8, apartado 11, está, desde el punto de vista jurídico, plenamente justificado, es decir, actúa conforme a derecho, y si se excede, sólo en el exceso cabrá apreciar antijuridicidad más o menos intensa, en función del plus”<sup>180</sup>.*

Esta protección opera no solamente cuando el representante se limita a describir o criticar, sino también cuando sus palabras tienen el objetivo de conseguir movilizaciones concretas de los trabajadores<sup>181</sup>.

A este límite tan tajante hay que hacer, en la práctica, dos matices. En primer lugar, que el despido no sea entendido como correcto por los tribunales no quiere decir que sea nulo en todos los casos. Cuando se constata que ha habido un exceso en la función crítica, como es el caso de las pintadas y octavillas particularmente ofensivas<sup>182</sup>, el despido puede ser improcedente. Obedece esto a la doctrina del Tribunal Constitucional sobre los despidos pluricausales, según la cual la concurrencia de indicios de discriminación y de un incumplimiento contractual real por parte del trabajador pueden excluir la nulidad<sup>183</sup>. Esto sucede cuando el empleador alega motivos convincentes para descartar la intención discriminatoria, y es independiente de que el despido sea posteriormente calificado de procedente o improcedente.

El segundo matiz es que cuando no hay un “exceso” en el ejercicio de la libertad de expresión, sino que se termina por dictaminar que la comunicación quedaba totalmente fuera del ámbito del artículo 20 de la Constitución, no se estaba ejerciendo tal libertad de expresión y por tanto no hay problema en despedir. Esto ha sucedido, por ejemplo, cuando los representantes de los trabajadores han realizado críticas manifiestamente falsas a la calidad del producto de su empresa, afectando a las ventas<sup>184</sup>, por considerar que chocan con el derecho al honor explícitamente mencionado en el art. 20.4 CE. Esta práctica supone una gran inseguridad jurídica y vacía de contenido la protección frente al despido anteriormente indicada, puesto que los trabajadores solo podrán saber con certeza que su conducta (arriesgada e incómoda para el empresario, como corresponde a la propia naturaleza del conflicto laboral) está totalmente

---

<sup>180</sup> STS 4044/1986, de 9 de julio, Sala 4ª, fundamento jurídico cuarto.

<sup>181</sup> SSTS de 7 de marzo de 1983, de 5 de mayo de 1983 y de 18 de abril de 1984, Sala 4ª.

<sup>182</sup> Véanse las SSTS de 10 de octubre de 1989, 28 de febrero de 1990 y 19 de junio de 1990, Sala 4ª.

<sup>183</sup> STC 7/1993, de 18 de enero, FJ 4º.

<sup>184</sup> STS 3685/1987, de 27 de mayo, Sala 4ª. Se trataba de una cervecera, y coinciden las circunstancias de que, por un lado, los representantes sindicales no pudieron ofrecer ninguna justificación de por qué acusaban a la empresa de haber reducido la calidad del producto, y, por otro, se realizaron diversas pruebas de calidad que demostraron la falsedad de las afirmaciones.



protegida del despido procedente si realizan por sí mismos, y de manera instantánea, un juicio previo de constitucionalidad que en los tribunales corresponde a los magistrados de los Tribunales Supremo y Constitucional, formados durante largos años para ser capaces de dilucidarlo con certeza.

En el caso de que procedan sanciones, no se pueden aplicar a todos los participantes por igual, sino que hay que distinguir qué actos concretos trasgreden los límites y castigar solamente a los responsables concretos. Por ejemplo, en el caso de ciertas octavillas cuyo contenido excedía la libertad de expresión, el Tribunal Supremo consideró que procedían sanciones a los autores intelectuales, pero no a los trabajadores que las habían distribuido<sup>185</sup>. Para entender este razonamiento hay que volver sobre el concepto de “efecto desaliento”: proteger la libertad de expresión requiere no solamente que los límites estén razonablemente claros, sino que los trabajadores no renuncien a conductas probablemente legítimas por miedo a ser partícipes de una infracción; las consecuencias de la transgresión deben ser aisladas con sumo cuidado.

Un caso curioso se produce cuando es el empresario quien protege al representante sindical y el trabajador quien lo critica. En este sentido, el Tribunal Constitucional ha denegado esta inversión de los cauces de control mutuo y ha declarado nula la sanción; siempre que no se mantenga un espíritu de sana crítica<sup>186</sup>, el trabajador está en su derecho a participar de la relevante actividad sindical con sus dudas y quejas.

Se cierra esta sección con unas notas finales sobre qué medios se pueden utilizar para diseminar la información: se admite el uso del correo electrónico empresarial para la labor de representación siempre que se den tres circunstancias<sup>187</sup>: no perturbar la actividad normal de la empresa, no primar sobre el uso empresarial del correo y no significar cargas extra. Por otro lado, el derecho de los representantes sindicales a comunicarse con los trabajadores no es violado solamente cuando la empresa intenta acallar o sancionar a la propia persona, sino también cuando obstruye una comunicación legítima en el marco de la negociación colectiva. Así, los tribunales han considerado ilegal retirar del tablón de anuncios, so pretexto de un

---

<sup>185</sup> STS de 9 de junio de 1982, Sala 4ª.

<sup>186</sup> STC 126/1990, de 5 de julio de 1990. En el caso concreto, el trabajador había utilizado una asamblea para preguntar si era legítimo pedir por asuntos propios los días correspondientes a una huelga, revelando después qué miembro del comité de empresa había actuado así. El trabajador fue sancionado por faltar al respeto debido a un compañero, entendiendo el empleador que no había un interés genuino en que le fuese resuelta la duda, sino que era una manera de poner a los compañeros en contra de dicho miembro del comité. Empero, entiende el Tribunal que se trataba de una pregunta relevante en el contexto de una asamblea, ejercida por los cauces adecuados y sin innecesarias estridencias, con lo que la sospecha de que se hubiera planteado con cierta “malicia” es indiferente al ejercicio de un derecho fundamental.

<sup>187</sup> APARICIO ALDANA, pp. 154-155.

supuesto carácter insultante, un cartel en el que se llamaba esquirolas a los trabajadores que no se habían unido a la huelga<sup>188</sup>. No quiere esto decir que cuando se utiliza un medio identificado como apropiado haya carta blanca para cualquier contenido: el Tribunal Supremo ha podido pronunciarse sobre qué ocurre cuando en el contexto de un conflicto colectivo se publican afirmaciones manifiestamente falsas, pasando de una postura favorable al despido<sup>189</sup> a una de protección a los trabajadores en este contexto de negociación<sup>190</sup>.

## 5. 2. EL DERECHO A LA LIBERTAD ESTÉTICA

Se llama aquí libertad estética a la elección de la propia apariencia. Es una vertiente del derecho a la intimidad personal reconocido en el art. 18.1 CE, y no debe confundirse con el derecho a la propia imagen reconocido en el mismo artículo, puesto que este se refiere al control de las personas sobre la difusión de imágenes que las representan<sup>191</sup>.

El derecho a la libertad estética se asemeja en el contexto laboral a la libertad de expresión por cuanto el trabajador realiza manifestaciones, en este caso visuales, que son expresión de su propia identidad y pueden perturbar la relación laboral, sea esta o no la intención del trabajador. Como en el caso anterior, el primer requisito para que el empresario pueda inmiscuirse en estas manifestaciones será que efectivamente puedan ser objetivamente contraproducentes para los objetivos de la empresa.

Una afectación al derecho a la libertad estética que tiene larga tradición es el uniforme. Pese a que constituye una clara limitación a un derecho fundamental, no se exige a las diferentes empresas que justifiquen su intromisión mediante un test de proporcionalidad, sino que se entiende como una prerrogativa general de los empresarios que debe ser medida por el patrón de los usos y costumbres del sector específico<sup>192</sup>. Esto no quiere decir que exista un derecho total a la elección de la indumentaria de los trabajadores, y se deberá realizar esfuerzos proporcionados para acomodar la autonomía personal.

---

<sup>188</sup> STSJ Galicia 30 de octubre de 1991, Sala de lo Social.

<sup>189</sup> STS de 28 de marzo de 1984, Sala 4ª, en la que los comentarios de los trabajadores fueron calificados de “embusteros”.

<sup>190</sup> STS de 13 de noviembre de 1986, Sala 4ª. Es destacable que en este caso el medio no es de propiedad sindical, lo que realza aún más el giro proteccionista del Alto Tribunal.

<sup>191</sup> STC 180/1987, de 30 de octubre.

<sup>192</sup> STS de 749/1986, de 12 de febrero, Sala 4ª.

Fuera de la cuestión del uniforme, la exigencia o rechazo de elementos concretos sí requiere una justificación, siendo elemento a valorar la presencia cara al público (en tanto la imagen del trabajador se convierte en imagen de la empresa), y siendo la interpretación jurisprudencial progresivamente garantista de la autonomía del operario. Por ejemplo, en cuanto al vello facial, sentencias antiguas consideraban que se podía despedir si no se ajustaba a la imagen buscada<sup>193</sup>, mientras que otras más recientes entienden que en circunstancias generales no afecta para nada a la relación laboral y no puede ser objeto de crítica por el empresario<sup>194</sup>. Estos conflictos suelen plantearse en sentido negativo (no dejarse barba, no mostrar tatuajes, no tener piercings...) pero cabe plantearse qué pasaría si tales elementos no fueran de prohibición sino de exigencia. La doctrina ha especulado<sup>195</sup> que, si bien el derecho a la integridad física protegería al trabajador de una orden ilegal, sí se podría argumentar un despido por ruptura de la buena fe contractual si pudiera demostrarse fehacientemente una vinculación entre tales elementos y la imagen de la empresa (por ejemplo, que el tatuador deba tener tatuajes).

Cuando no se trata de una valoración de mercado sino de una medida para proteger al trabajador o sus compañeros, la justificación se ha de buscar en la obligación de cumplir los protocolos de prevención de riesgos laborales<sup>196</sup>.

### **5.3. EL DERECHO A LA LIBERTAD IDEOLÓGICA**

La vinculación entre libertad de expresión y libertad ideológica es clara, hasta el punto de que quienes consideran que un mensaje solo está amparado por la libertad de expresión cuando trata de influir en la sociedad de algún modo<sup>197</sup> teorizan que se trata en realidad de una vertiente o especificación de la libertad ideológica<sup>198</sup>. Interpretación esta que bien puede basarse en las cartas de derechos, que a veces los regulan juntos.

Las empresas no pueden realizar indagaciones sobre la ideología de los trabajadores. Los artículos 18 y 20 ET permiten ciertas medidas de control, incluida la verificación de situaciones médicas, cuando están supeditadas a obtener información necesaria para la buena marcha de la

---

<sup>193</sup> STC 170/1987, despido por llevar barba.

<sup>194</sup> STC 99/1994, de 11 de abril, y STSJ Madrid de 18 de abril de 2001, Sala de lo Social, ambas protegiendo al trabajador despedido por llevar perilla.

<sup>195</sup> RODRÍGUEZ CARDO, I.A.: *Poder de dirección empresarial y esfera personal del trabajador*, Consejo Económico y Social del Principado de Asturias, Oviedo, 2009, pp. 61-62.

<sup>196</sup> Art. 29 de la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales, de 8 de noviembre.

<sup>197</sup> Por ejemplo URÍAS MARTÍNEZ, pp. 61-64.

<sup>198</sup> PAZOS PÉREZ, p. 24

empresa. Del mismo modo, cualquier pregunta en forma de entrevista que obligue al trabajador a revelar sus opiniones e ideología sin estar directamente vinculada a medir su capacidad para contribuir a la empresa es ilegal. Más preocupante resulta el uso de indagaciones para obtener información fuera del puesto de trabajo (esencialmente, detectives), pues si bien los tribunales lo permiten únicamente en vinculación con una falta laboral de cuya existencia ya hubiere sospechas, en la práctica se abre la puerta a la intromisión en los asuntos privados del trabajador resultando difícil hacer un cribado estricto<sup>199</sup>. Sobre aquellas empresas en las que un programa ideológico es parte fundamental de su actividad (las empresas de tendencia), se remite al apartado correspondiente, recordando su carácter exclusivamente negativo. En caso de que manifestaciones claras con un peso ideológico contrario a la empresa (por ejemplo, la militancia en organizaciones de ideología no compatible con esta) llegasen al conocimiento del empleador, podría recurrirse al despido objetivo por incapacidad sobrevenida<sup>200</sup>.

## 5. CONCLUSIONES

El análisis realizado deja un retrato de las libertades de expresión e información en el ámbito laboral muy semejante a lo que se adelantaba inicialmente: la falta de regulación específica la convierte en un constructo jurisprudencial. Y si bien el trabajo combinado de los diferentes tribunales ha permitido que a lo largo de cuatro décadas se desplegara un desarrollo amplio, con una extensa casuística y precedentes para casi todas las situaciones, está limitado por su propia estructura. La ramificación jurisprudencial de los casos nunca tendrá la misma claridad y predictibilidad que la legislación. Téngase en cuenta que el tema discutido afecta a una gran mayoría de población no versada en leyes, que atañe a un derecho fundamental que se ejerce constantemente en la vida cotidiana, y, en especial, que generalmente carece de premeditación. De los trabajadores se puede esperar que se informen con cierta diligencia de sus condiciones de trabajo, tanto en lo referido a sus contratos como a los convenios colectivos sectoriales y empresariales, pero es utópico pensar que van a estudiar la jurisprudencia del Tribunal Constitucional. Mientras la legislación da normas claras que permiten establecer patrones de conducta y expectativas de resolución, la jurisprudencia tiende a la estructura “dada la situación A en las condiciones B el tribunal decide C”, lo que puede ser difícil de convertir en principios abstractos y rara vez tiene auténticas pretensiones de universalidad. Por poner un ejemplo

---

<sup>199</sup> RODRÍGUEZ CARDO, pp. 40 y ss.

<sup>200</sup> Ibid., pp. 133-134.

reciente y referido al ámbito laboral, en el llamado “caso Mercadona”<sup>201</sup> el TEDH rechazó que existiese una violación del derecho a la privacidad al no resarcir el Estado a personas despedidas por robar en su puesto de trabajo al haber utilizado la empresa videocámaras en lugares abiertos al público después de percibir las sustracciones y haber probado infructuosamente otros métodos. Pero este razonamiento (del cual incluso estas líneas constituyen un resumen demasiado escueto) no cabe en un titular, por lo que desde entonces es habitual encontrarse en periódicos y publicaciones no especializadas referencias a que es legal grabar a los trabajadores sin su consentimiento. Lo mismo ocurre con la jurisprudencia referida a la libertad de expresión: las interminables compilaciones de precedentes resultan poco útiles cuando se busca establecer un límite exacto; particularmente, es inútil, en lo referido a las expresiones vejatorias, intentar realizar un listado de términos permitidos y términos prohibidos. Pese a que en teoría todo juzgador debe ser imparcial, cuando se llega a un aspecto tan delicado como la valoración de cuál es el léxico correcto para emitir determinado mensaje, si los términos concretos son meramente sardónicos u objetivamente ofensivos, el resultado depende de muchas características personales del juzgador, como sus competencias lingüísticas, su facilidad para el escándalo e incluso su sentido del humor. La enorme variedad de criterios en las sentencias citadas como ejemplos en esta memoria es prueba de ello.

A esa primera dificultad material (que es, en realidad, posiblemente ineludible, por más que pueda ser matizada) se suma una segunda de carácter formal: la falta de legislación laboral general que regule el derecho a las libertades de expresión e información hace que estas se introduzcan en el orden social por la vía de los procedimientos de protección de los derechos fundamentales (sean estos ante el Tribunal Constitucional, o, en el propio orden social, el procedimiento especial para la tutela de los derechos fundamentales u otros asimilados a éste por la vía del art. 178 LJS). No se puede esperar establecer una teoría general a través de un procedimiento llamado a ser excepcional y de último recurso; como se ha indicado varias veces a lo largo de esta memoria, los trabajadores suelen verse en la tesitura de contravenir las instrucciones explícitas de sus contratos y legislación aplicable en la esperanza de que el derecho fundamental, como bien superior, irrumpa como un *deus ex machina* anulando todas las disposiciones anteriores. La situación se tornará dramática si los tribunales deciden, no solamente que el ejercicio de la libertad de expresión fuere inadecuado, sino que cayere fuera del ámbito del artículo 20 CE: aquellas manifestaciones que no constituyan un ejercicio de la libertad de expresión no pueden esperar ninguna de las protecciones pensadas para éste. De esta

---

<sup>201</sup> STEDH 1874/13 y 8567/13, *López Rivalda c. España* (Gran Sala), 17 de octubre de 2019.

manera, el trabajador que en un momento dado cree que necesita emitir un mensaje que pueda resultar chocante, molesto u ofensivo para su empleador, sea esto de manera inocente, en el fragor de una discusión, o como estrategia racionalmente pensada dentro de una movilización colectiva, se puede acabar enfrentando a la situación, si se permite la expresión, de “doble o nada”. Teniendo en cuenta la importancia del efecto desaliento en el ejercicio de este derecho, la situación es una mala noticia para la libertad de expresión.

El propio método jurisprudencial ha de ser también objeto de análisis y crítica. ¿Está justificada la muy arbitraria división entre libertad de expresión e información? La formulación del precepto constitucional no es un verdadero problema, pues la aproximación europea demuestra que no existe en España un derecho adicional, inexistente e indisponible para la ciudadanía en otros países que hayan formulado su correspondiente artículo de un modo diferente. Todo el continente entiende de un modo similar la diferencia entre opiniones e informaciones, pero la categorización rígida que requiere que sea tratado bien por la vía del derecho a la libertad de expresión, bien por la vía del derecho a la información, lleva a análisis que pueden resultar contraproducentes o inexactos cuando se dan situaciones como una expresión subjetiva pero justificada por su interés público. Puede tomarse como alternativa la práctica del Tribunal de Estrasburgo, que toma ambas libertades como ejercicio de un mismo derecho y por tanto puede, en cada caso, dividir las manifestaciones en segmentos y aplicarles diferentes criterios según busquen la comunicación de ideas o de hechos.

Por el contrario, como ejemplo de avances muy positivos se pueden mencionar las nuevas Directivas europeas relativas a los secretos empresariales y los *whistleblowers*, así como la trasposición de la primera mediante la Ley de Secretos Empresariales. Estas normativas no solucionarán todos los problemas mencionados, pero crean mecanismos previsibles por los que los trabajadores pueden dar cauce a sus manifestaciones. Desaparece de este modo la disyuntiva entre obedecer una legislación claramente represiva del derecho e improvisar al margen de la ley en aras a un interés superior.

Otro ejemplo de mayor seguridad jurídica es la legislación sectorial como la referida a los deportistas. No añade grandes cambios respecto a los estándares generales, pero enuncia explícitamente la existencia de este derecho y lo adapta a las situaciones que previsiblemente serán problemáticas en el sector (en este caso, el choque entre declaraciones individuales y valores o imagen del club). La aportación más importante no es quizá su propio articulado, sino el crear una herramienta específica para valorar la legalidad de los convenios colectivos que especifiquen el método de aplicación. De esta manera, se crea un camino de la constitución a

la ley y de la ley al convenio, que es la normativa más específica y por ello la más adecuada para utilizar como guía. Lo mismo ocurre con las guías contenidas en convenios sectoriales o empresariales sobre nuevas tecnologías. Al margen de debates sobre el contenido exacto de las regulaciones, todo parece indicar que se están dando los pasos correctos para adaptar la libertad de expresión de los trabajadores a las necesidades del siglo veintiuno.

## 6. BIBLIOGRAFÍA

APARICIO ALDANA, R.K.: *Derechos a la libertad de información y expresión en el contrato de trabajo*, Bosch, Barcelona, 2020.

BASTIDA FREIJEDO, F.J.: “El fundamento de los derechos fundamentales”, *Revista Electrónica de Derecho de la Universidad de la Rioja*, nº 3, 2005.

DEL REY GUANTER, S.: *Libertad de expresión e información y contrato de trabajo: un análisis jurisprudencial*, Civitas, Madrid, 1994.

FERNÁNDEZ FERNÁNDEZ, R.: “La libertad de expresión en las redes sociales: funcionalidad de los derechos clásicos ante las nuevas realidades tecnológicas (Comentario a la Sentencia del Tribunal Europeo de Derechos Humanos 35786/19, de 15 de junio de 2021, caso Melike contra Turquía)”, *Revista Crítica de Relaciones de Trabajo. Laborum*, nº 1, 2021.

GARCÍA TORRES, A.: “La constitucionalización del empleo público en los Estados Unidos de América”, *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, nº 380, 2014.

GONZÁLEZ DEL REY RODRÍGUEZ, I.: “El proceso social de tutela jurisdiccional de los derechos fundamentales”, *Nueva Revista Española de Derecho del Trabajo*, nº 202, 2017 (disponible en <https://pjenlinea3.poder-judicial.go.cr/biblioteca/uploads/Archivos/Articulo/El%20proceso%20social%20de%20tutela%20jurisdiccional.PDF>, última consulta 20 de diciembre de 2022).

GRADONI, L.: “Constitutional Review via Facebook’s Oversight Board: How platform governance had its Marbury v Madison”, *VerfassungBlog*, 2021, <https://verfassungsblog.de/fob-marbury-v-madison/> (última consulta 10 de diciembre de 2022).

LÓPEZ BALAGUER, M.: “Libertad de expresión y redes sociales: ¿es posible sancionar al trabajador por publicaciones de contenido privado ajenas al trabajo?”, *Temas Laborales*, nº 146, 2019.

MOLINA NAVARRETE, C.: “Liberdade de expresión e dereito de crítica das persoas traballadoras: ameazas e oportunidades nos novos escenarios da empresa”, *Revista Galega de Dereito Social -2ª ET*, nº 12, 2021.

ORTEGA LOZANO, P.G.: “Los límites del derecho fundamental a la libertad de expresión en la relación laboral: Facebook, Twitter, LinkedIn, WhatsApp o redes sociales”, *Revista Española de Derecho del Trabajo*, nº 242, 2021.



PAZOS PÉREZ, A.: *El Derecho a la libertad de expresión y el Derecho a la libertad de información en el ámbito laboral*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2014.

PRESNO LINERA, M.A.: “Los límites de los límites a los derechos fundamentales de los militares”, *Boletín de Información*, núm. 278, 2003.

RODRÍGUEZ CARDO, I.A.: *Poder de dirección empresarial y esfera personal del trabajador*, Consejo Económico y Social del Principado de Asturias, Oviedo, 2009

SELMA PENALVA, A.: “La trascendencia práctica de la «vinculación ideológica» en las empresas de tendencia en el ámbito de las relaciones de trabajo”, *Anales de Derecho. Universidad de Murcia*, nº 26, 2008.

SERRANO GARCÍA, J.M.: “El derecho a la libertad de expresión del trabajador a través de las nuevas tecnologías y el derecho a la reputación de la empresa”, *Revista Española de Derecho del Trabajo*, nº 217, 2019.

URÍAS MARTÍNEZ, J.: *Libertad de expresión. Una inmersión rápida*, Tibidabo Ediciones, Barcelona, 2019.

VALDÉS DA RE, F.: “La libertad de expresión en la Carta de Niza”, *Relaciones Laborales: Revista Crítica de Teoría y Práctica*, nº 1, 2014.

VALDÉS DAL-RE, F.: “La dimensión laboral de la libertad de expresión”, *Relaciones Laborales: Revista Crítica de Teoría y Práctica*, nº 1, 2004.

VILLARROEL LUQUE, C.: “Workers vs Algorithms: What can the new Spanish provision on artificial intelligence and employment achieve?”, *VerfassungsBlog*, 2021, <https://verfassungsblog.de/workers-vs-ai/> (última consulta 10 de diciembre de 2022).

VILLAVERDE MENÉNDEZ, I.: “Artículo 20.1.A) Y D), 20.2, 20.4 Y 20.5. la libertad de expresión”, en RODRÍGUEZ-PIÑERO Y BRAVO-FERRER, M., Y CASAS BAAMONDE, M. E. (Dir.): *Comentarios a la Constitución Española. XL Aniversario*, Fundación Wolters Kluwer, Boletín Oficial del Estado, Tribunal Constitucional y Ministerio de Justicia, Madrid, 2018.