



Daniel Toscani Giménez

Profesor Titular de la Universidad de Valencia. Of Counsel
Laboral de Alentta Abogados

Los límites a la libertad de expresión de los trabajadores: ¿Qué se puede decir y qué no?

El derecho del trabajador a la libertad de expresión y sus límites

El trabajador **tiene derecho a expresar libremente sus pensamientos**, ideas, y opiniones, pero tiene **también la obligación de respetar unos límites** en razón a la consideración debida a los demás y, naturalmente, al empresario o empresa. Por tanto, el trabajador debe respetar su honor, dignidad, intimidad y actuar de acuerdo con la buena fe que ha de presidir, estableciéndose precisamente en este extremo el límite al desarrollo de este derecho, con reciprocidad, el contrato de trabajo.

Ello impide, entre otros actos, **descubrir ciertas actividades de la empresa y menoscabar el prestigio de la misma**, lo que en ningún caso debe contradecir la doctrina jurisprudencial, que como hemos adelantado en líneas anteriores, ha proclamado que **el contrato de trabajo no puede suponer renunciar a la libertad de expresión del trabajador** (STC 88/1985, de 14 de agosto) pero sí que lo puede limitar y modular (STC 4/1996, de 24 de marzo).

De este modo, puede decirse que el derecho de libertad de expresión puede clasificarse del siguiente modo:

- Derechos de libertad de expresión individual **frente a terceros**.
- Derechos de libertad de expresión individual **frente a la empresa**.
- Derecho de libertad de expresión **en el ejercicio de la actividad sindical**.
-

El derecho de libertad de expresión individual frente a terceros encuentra su limitación, precisamente, en la protección en el ámbito del secreto empresarial y de la propiedad industrial e intelectual; el derecho a la libertad de expresión individual frente a la empresa, se regula por el régimen de derechos y deberes reconocidos en el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, a la luz de la modulación jurisprudencial referida a los derechos de expresión del artículo 20 y 38 CE; y el derecho de libertad de expresión en el ejercicio de la actividad sindical encuentra su limitación en el artículo 8.1.b) de la LO 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical, es decir, el derecho del trabajador y de los representantes de estos a distribuir información sindical, fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de la empresa, afectando tanto a los trabajadores sindicados como a los que no lo están, ya que si no fuese así se vulneraría el derecho de libre sindicalización.

Jurisprudencia sobre la libertad sindical y la libertad de expresión

Resulta interesante en este sentido, invocar la sentencia STS (Sala de lo Civil) de fecha 1 de julio de 2014 (recurso número 2813/2012), por la que el alto tribunal desestima la demanda interpuesta por una empresa por vulneración del derecho al honor contra un sindicalista, con motivo de las expresiones vertidas en un correo electrónico dirigido a su responsable sindical estatal, en el que vino a criticar la política de nombramientos de altos cargos en su zona, **correo electrónico que acabó llegando a todos los empleados de la empresa**.

(Imagen: E&J)

Para ello, el alto tribunal viene a recoger determinada fundamentación especialmente relevante para el tema que nos ocupa. De este modo, el criterio del tribunal concluye desestimando la demanda interpuesta contra el representante de los trabajadores por cuanto: *“Las expresiones utilizadas en la carta deben entenderse como un caso de ejercicio de los derechos a la libertad de información y a la libertad de expresión comprendido en el derecho a la acción sindical”*.

Así las cosas, no podemos olvidar la jurisprudencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo (recurso 113/2015), sentencia que declara que una actuación empresarial de bloqueo y censura de los comunicados sindicales en la intranet de la empresa constituye **vulneración de la libertad sindical**, condenando de este modo a la empresa en cuestión no solo a cesar en ese comportamiento, sino también a indemnizar al sindicato afectado con 6.000 euros.

Otro ejemplo parecido lo encontramos en el caso de una importante multinacional de muebles holandesa, cuyo despido practicado contra un miembro del comité de empresa de UGT fue declarado nulo, al haber realizado en un programa de televisión local *“comentarios peyorativos y desconsiderados”* sobre la franquicia y haber *“utilizado documentación privada de la empresa sustraída ilícitamente”*. En este caso, el tribunal entiende que *“no ha quedado acreditado que el miembro del comité de empresa de UGT se apoderara del correo electrónico, ni que lo remitiera al programa “Cas Obert”, ni que lo colgara en el tablón de anuncios del comité”*.

Y respecto a las declaraciones realizadas por el trabajador despedido a “Cas Obert”, el juez manifiesta que el trabajador *“se limitó a ejercer su derecho a la libertad de expresión desde su condición de representante unitario de los trabajadores y en el marco de un conflicto social abierto en el seno de la empresa”*,

y es por ello que el tribunal concluye su sentencia declarando que la empresa en cuestión *"vulneró el derecho fundamental a la libertad sindical del trabajador demandante en cuanto que fue despedido por su condición de miembro del comité de empresa, de afiliado al sindicato UGT y a su actuación en esa doble condición"*.

Limitaciones específicas del derecho de libertad de expresión en empresas ideológicas

De otro lado, resulta de especial importancia saber que el derecho a la libertad de expresión de los trabajadores se encuentra **especialmente limitado** en aquellas empresas conocidas como empresas de tendencia o ideológicas.

Dentro de las empresas ideológicas colisionan claramente dos derechos fundamentales: por un lado, **el derecho del trabajador a la libertad de pensamiento**, a sus ideas políticas y creencias y, por otro, **la libertad de la empresa a difundir las ideas que constituyen su soporte o su finalidad**, por lo que el Tribunal Constitucional se ha visto en la obligación de valorar, ponderar y determinar qué derecho debe prevalecer cuando colisionan dos derechos fundamentales de equivalente tutela jurídica.

El Tribunal Constitucional y el Tribunal Supremo han admitido la legitimidad del ideario como factor restrictivo de la libertad de expresión del trabajador, generalmente referido a empresas educativas periodísticas. Así, la STC 5/1981: *"como «expresión fundamentalmente personal de libertad» significa que el profesor puede expresar sin trabas su pensamiento en el centro escolar en cuanto esté cumpliendo desde la cátedra, entendida en sentido amplio como cualquier puesto docente, su actividad didáctica, o, eventualmente, a través del presupuesto de la docencia que es la investigación. La libertad de cátedra es, en este sentido, libertad individual ejercida en o desde la cátedra. La doctrina española actual es unánime al atribuir esta libertad a todo profesor, aunque es obvio que el grado de amplitud de la misma dependerá, entre otras muchas circunstancias cuyo análisis no es aquí pertinente, del título administrativo docente que se posea y del puesto que se desempeñe"*.

Fachada del Tribunal Supremo. (Imagen: E&J)

Pero, en el caso de trabajadores que desempeñen labores ideológicas neutras, **no les es imponible el ideario empresarial ni modulares por él su libertad de expresión**, tal y como se desprende de la STC 106/1996, de 12 de junio: *"Desde un punto de vista meramente semántico, la conclusión a la que se llega sin dificultad es que ninguna de las expresiones transcritas puede ser entendida, en sí misma, como gravemente ofensiva o vejatoria para los participantes o las creencias religiosas de estos. En efecto, las referidas a los intervinientes ("no les da vergüenza", "estos son los humanitarios") constituyen ciertamente reproches sin duda molestos o hirientes e incluso despectivos, pero no gravemente vejatorios"*.

Por tanto, el trabajador puede ejercer su derecho a la libertad de expresión, en tanto y cuando forma parte de una organización empresarial, tal derecho se encuentra limitado no solo por aquellos límites establecidos para toda la ciudadanía sino también por aquellos que son específicos en el ámbito de las relaciones laborales.

Aplicación del derecho de libertad de expresión en el entorno laboral y en las redes

sociales

Parece relevante hacer al menos referencia al derecho de expresión relacionado con la **generalización del uso de las redes sociales**, ya que mientras que en un inicio este se encontraba ciertamente limitado, en la actualidad un altísimo porcentaje de la sociedad utiliza con mayor asiduidad las redes sociales para expresar su opiniones, entre otras, aquellas relacionadas con su puesto de trabajo, la empresa para la que trabaja o aquellas situaciones que en ella tienen lugar. En este sentido, no podemos sino recordar que el principio de la libertad de empresa reconoce al empleador la facultad de modificar las condiciones de trabajo, de supervisar y sancionar a los trabajadores en caso de que estos superen o excedan los límites de la buena fe contractual del empleador.

Es por ello, que con carácter general, puede decirse que la información transmitida por el trabajador debe ser veraz, o lo que es lo mismo, **que no sea objeto de injuria o calumnia alguna**, si bien subjetivamente, esto es, el trabajador debe estar convencido que lo que ha dicho es veraz y contrastado, aunque podría darse el caso de que posteriormente se acreditase que estuviera equivocado de forma objetiva.

En relación a la ausencia de injuria, debemos señalar que **el respeto al honor no queda limitado al honor de las personas físicas**, es decir, al resto de los compañeros incluido el propio empresario, sino que además dicha protección debe extenderse incluso al ámbito de la persona jurídica, tal y como viene afirmando la jurisprudencia del Tribunal Constitucional. (STC 241/1999 de 20 de diciembre).

De forma específica, en cuanto a límites derivados de su condición de trabajador, podemos destacar:

Que no debe existir legal, convencional o contractualmente una **obligación de guardar secreto profesional**, esto es, de no desvelar cierta información relativa a su puesto de trabajo o a la empresa en general (SSTC 99/1994, de 11 de abril y 6/1995, de 10 de enero), incluso en aquellos casos en los que se trate de funcionarios, pues si bien es cierto, a partir de la entrada en vigor de la Constitución, el funcionario se encuentra sometido a conductas contrapuestas en el mantenimiento de su deber de secreto profesional, pero al mismo tiempo y a tenor de la vigencia de la referida norma Constitucional, se ha consagrado el principio de publicidad de la actuación de la Administración. De este modo, tal y como apunta parte de la doctrina científica: *“Estos nuevos planteamientos sitúan el secreto profesional de los funcionarios en un contexto diferente al clásico y en conflicto con otros intereses, susceptibles de ser protegidos jurídicamente”*.

No podemos dejar de hacer referencia a la denominada **cláusula de conciencia** en relación con el secreto profesional en el desarrollo de la actividad laboral, uno de los mecanismos más representativos de protección del derecho a la libertad de expresión, especialmente en el ámbito periodístico y de la información. Sin embargo, este será un tema abordado en el epígrafe relativo a la libertad ideológica, extremo este que tiene su origen en el hecho de que con carácter general, el derecho a la libertad de expresión tiene su fundamento y es manifestación externa de otro derecho fundamental: la libertad ideológica. Así lo ha reconocido nuestro Tribunal Constitucional, que considera que **la libertad ideológica no se agota en una dimensión interna del derecho a adoptar una determinada posición intelectual ante la vida** y cuanto le concierne y a representar o enjuiciar la realidad según personales convicciones, sino que comprende además una dimensión externa de *“agere licere*

” con arreglo a las propias ideas, y que entre las manifestaciones externas de dicha libertad figura muy principalmente la de expresar libremente lo que se piensa (por todas, STC 120/1990, FJ 10).

(Imagen: E&J)

La libertad de expresión se interpreta por parte de la jurisprudencia de una forma más restringida cuando se dirige al **ámbito exterior a personas ajenas a la empresa o a la opinión pública**, que cuando se emplea dentro de la empresa, entre compañeros o representantes de los trabajadores, debido al mayor riesgo que ello entraña para el prestigio de la empresa (STC 126/1990, de 5 de julio).

Asimismo, **siempre es necesario ponderar las concretas circunstancias de los hechos y el contexto en línea con la doctrina del Tribunal Constitucional**. Así, no es lo mismo insultar a un jefe sin previa provocación que contestar a un insulto previo, que cuando se le acaba de sancionar a un trabajador o cuando se está en una manifestación y se están profiriendo los cánticos, eslóganes y consignas propias de toda manifestación y los escritos de las pancartas. Así, por ejemplo, pancarta que acusa a la empresa de terrorismo empresarial. El TS alega que es una crítica dura y que no se asocia con el terrorismo propiamente dicho, sino con una actitud empresarial que los trabajadores consideran abusiva. No alcanza a integrar una vulneración del derecho al honor por el contexto en el cual se produce, una huelga (STS de 28 de febrero de 2017).

Por otro lado, **llamar "gilipollas" al jefe en una sola ocasión no reviste la gravedad suficiente para un despido disciplinario procedente**.

El trabajador llevaba en la empresa desde 2008. Le despidieron en abril de 2023 por unos hechos que ocurrieron en una reunión. A las 15:00 horas le dijo a su superior que se iba porque su jornada laboral había terminado. Pero le advirtieron que, si lo hacía, podría ser sancionado por desobediencia. Además le recordaron que había disfrutado de los 15 minutos de descanso que no contaban como tiempo de trabajo efectivo, por lo que tenía que quedarse.

A lo que el empleado respondió que a ver si se atrevía, "gilipollas" y dio un portazo. Tenía que marcharse al tener prisa por motivos personales.

La empresa, para intentar que el despido se calificase de procedente, alegó que tenía acumuladas otras sanciones previas. En cambio, el tribunal manifestó que ello **no tenía trascendencia porque ya habían sido valoradas**, así como que los hechos ocurridos en abril no suponían un comportamiento culpable que mereciese un despido.

Los magistrados, de acuerdo con el juzgador de instancia, consideraron que tal insulto fue una clara ofensa verbal. Las palabras fueron «destempladas, desabridas y malsonantes». Ahora bien, **fue un caso aislado** que tuvo lugar cuando le dijeron que no podía marcharse tras finalizar su jornada, concluye la sentencia. Consideraron que dirigirse a la administradora de la empresa fuera de la jornada laboral con la frase malsonante «a ver si te atreves, gilipollas» **no revestía de gravedad para justificar el despido**.

Finalmente, estaría el supuesto de lo que diga el trabajador en sus redes sociales. Ahora bien, siempre y

cuando lo que se haya dicho por el trabajador en dichas redes sociales afecte a la empresa, esto es, suponga un incumplimiento laboral: divulgación de información confidencial, insultos a la empresa, a los directivos o a compañeros, acoso a compañeros, etc.

(Foto: E&J)

Sin embargo, si el trabajador ha proferido insultos, esto es, calumnias o injurias a otras personas ajenas a la empresa, ya sería más discutible la facultad de la empresa de sancionarlo o incluso despedirlo. En efecto, extramuros a los supuestos en que hubiera un código ético en la empresa que prohibiera dichas conductas o así se hubiera previsto en el apartado de régimen disciplinario del convenio colectivo de la empresa, que no suele ser lo habitual, ni mucho menos, el trabajador en realidad ni hubiera incumplido ninguna obligación laboral.

En efecto, si vemos el art. 54 del ET, que establece las causas de despido disciplinario, tanto la letra c) que contiene el supuesto de ofensas verbales, como la letra g) que contempla el caso de acoso por cualquier causa, van referidas al empresario, su familia o personas que trabajen en la empresa. Por lo tanto, si las ofensas se vierten sobre personas ajenas a la empresa, **no hay un tipo específico de causa de despido disciplinario** en el art. 54 del ET.

A lo sumo, si el caso se hiciera público en los medios de comunicación y afectara al nombre de la empresa y si el trabajador trabajara de cara al público y los clientes lo identificaran y todo ello llegara a perjudicar a la empresa, se podría aplicar la letra d) del art. 54 del ET, transgresión de la buena fe y abuso de confianza, pues la empresa podría alegar que ha perdido la confianza en el trabajador. De todos modos, sería muy discutible, más bien en el supuesto de cargos de confianza.