

**DOCTRINA DEL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL Y
JURISPRUDENCIA DEL TRIBUNAL SUPREMO EN MATERIA DE
LIBERTAD DE EXPRESIÓN Y DESPIDO DE TRABAJADORES**

**CONSTITUTIONAL COURT DOCTRINE AND SUPREME COURT
JURISPRUDENCE ON FREEDOM OF EXPRESSION AND
DISMISSAL OF WORKERS**

SANTOS MANUEL CAVERO LÓPEZ

Profesor Universidad Complutense de Madrid

<https://orcid.org/0000-0002-1650-9464>

Cómo citar este trabajo: Caveró López, S. M. (2025). Doctrina del Tribunal Constitucional y jurisprudencia del Tribunal Supremo en materia de libertad de expresión y despido de trabajadores. *Lex Social, Revista De Derechos Sociales*, 15 (1), 1–32. <https://doi.org/10.46661/lexsocial.11768>

RESUMEN

La doctrina del Tribunal Constitucional y la jurisprudencia del Tribunal Supremo en materia de libertad de expresión y despido de trabajadores han establecido un marco normativo fundamental que protege derechos fundamentales en el ámbito laboral: así, y en primer lugar, el Tribunal Constitucional ha reconocido que la libertad de expresión es un derecho fundamental que no solo se aplica en el ámbito público sino que también se extiende al entorno laboral, siempre que la expresión no afecte gravemente la buena fe contractual; y en segundo término la jurisprudencia del Tribunal Supremo ha enfatizado que el despido de un trabajador por ejercer su derecho a la libre expresión puede considerarse nulo si se determina que dicho despido es desproporcionado, además de haber establecido que la

justificación del despido debe ser rigurosamente analizada, considerando el contexto y el contenido de las manifestaciones realizadas por el trabajador. En conclusión, tanto el Tribunal Constitucional como el Tribunal Supremo han configurado un equilibrio entre los derechos de los trabajadores y las necesidades de las empresas, promoviendo un entorno donde la libertad de expresión se respete y, al mismo tiempo, se salvaguarde la convivencia en el ámbito laboral.

PALABRAS CLAVE: despido, doctrina, libertad de expresión, Tribunal Constitucional, Tribunal Supremo.

ABSTRACT

The doctrine of the Constitutional Court and the jurisprudence of the Supreme Court in matters of freedom of expression and dismissal of workers have established a fundamental regulatory framework that protects fundamental rights in the workplace: firstly, the Constitutional Court has recognized that freedom of expression is a fundamental right that not only applies in the public sphere but also extends to the work environment, provided that the expression does not seriously affect contractual good faith; and secondly, the case law of the Supreme Court has emphasized that the dismissal of an employee for exercising his right to free speech can be considered null and void if it is determined that such dismissal is disproportionate, in addition to having established that the justification for the dismissal must be rigorously analysed, considering the context and content of the statements made by the employee. In conclusion, both the Constitutional Court and the Supreme Court have struck a balance between the rights of workers and the needs of companies, promoting an environment where freedom of expression is respected and, at the same time, coexistence in the workplace is safeguarded.

KEYWORDS: dismissal, doctrine, freedom of speech, Constitutional Court, Supreme Court.

SUMARIO

I. Introducción

II. Jurisprudencia del Tribunal Supremo sobre libertad de expresión y despido de trabajadores.

1. Sentencias del Tribunal Supremo.

2. Comentarios y reflexiones.

III. Doctrina del Tribunal Constitucional en materia de libertad de expresión y despido de trabajadores.

1. Sentencias del Tribunal Constitucional.

2. Conclusiones del estudio de las sentencias del Tribunal Constitucional.

2.1. Principios y criterios significativos.

2.1.1. Naturaleza no absoluta de la libertad de expresión.

2.1.2. Contexto y naturaleza del discurso.

2.1.3. Conexión entre manifestación de expresiones y despido.

2.1.4. Ausencia de expresiones injuriosas o insultantes.

2.1.5. Motivación y legitimidad de la crítica.

2.2. Principios y criterios adicionales.

2.2.1. Proporcionalidad de la sanción.

2.2.2. Canalización de la crítica.

2.2.3. Contexto normativo y convencional.

2.2.4. Protección de denuncias de irregularidades.

2.2.5. Circunstancias individuales del trabajador.

2.3. Reflexiones.

Bibliografía.

I. Introducción.

El artículo se enfoca en el análisis de la doctrina del Tribunal Constitucional y la jurisprudencia del Tribunal Supremo en relación con la libertad de expresión y el despido de trabajadores, dos conceptos interrelacionados que suscitan un intenso debate en el ámbito del derecho laboral. Así, la libertad de expresión, reconocida como un derecho fundamental en nuestra normativa constitucional, no solo constituye un pilar de la democracia, sino que también se manifiesta en el entorno laboral, donde su ejercicio puede entrar en conflicto con los intereses empresariales y la dinámica de las relaciones laborales. A su vez, el despido de trabajadores, especialmente cuando se produce en respuesta a la manifestación de opiniones o críticas, plantea cuestiones jurídicas complejas que requieren un análisis exhaustivo de la justificación y proporcionalidad de tales decisiones. En este contexto, se examinan las resoluciones más relevantes emitidas

por ambas instituciones, con el objetivo de delinear los criterios que rigen la protección de la libertad de expresión en el ámbito laboral y su impacto en la seguridad jurídica de los trabajadores.

II. Jurisprudencia del Tribunal Supremo sobre libertad de expresión y despido de trabajadores.

La comprensión de la jurisprudencia del TS sobre la libertad de expresión en las relaciones laborales y, en particular, sobre las consecuencias de la extinción del contrato de trabajo es de suma importancia jurídica y social, así como para su desarrollo, mucho más sabiendo que ha evolucionado con el tiempo, debido a que no sólo refleja los cambios legislativos y sociales que han producido con el paso de los años, sino que también proporciona una guía importante sobre cómo interpretar y aplicar consistentemente principios básicos en el lugar de trabajo: así, desde las primeras sentencias hasta las de los últimos años, un papel central es desempeñado en la definición de los límites y el alcance de la libertad de expresión en el marco laboral y en el establecimiento de estándares interpretativos que sopesen los derechos individuales frente a los intereses comerciales. Determinar los estándares de interpretación que se aplican por el TS es fundamental para garantizar una protección adecuada de la libertad de expresión del trabajador en el lugar de trabajo, y entre estos estándares la proporcionalidad de las restricciones impuestas por los empresarios es particularmente importante, además de que la jurisprudencia del TS también enfatiza la importancia de la protección de la libertad de expresión de los empleados como un derecho fundamental relacionado con la dignidad humana y la participación democrática en el lugar de trabajo.

1. Sentencias del Tribunal Supremo.

Se precisa un análisis exhaustivo de la doctrina del TS desde los primeros casos hasta 31 de marzo de 2024 (fecha de realización de la búsqueda), de manera que se proporcione una visión de relevancia de esta evolución doctrinal a través de un estudio longitudinal de las diferentes sentencias que el TS ha dictado a lo largo de los años en relación al ejercicio de libertad de expresión de los trabajadores en el marco de su contrato de trabajo y a los efectos derivados de esta acción, que se concretan básicamente en el despido para los objetivos de este estudio. Así, y empleando como herramienta el buscador de Jurisprudencia del Tribunal Supremo localizado en la web del Centro de Documentación Judicial (CENDOJ) del Consejo General del Poder Judicial, se utilizan como criterios de búsqueda los siguientes: como primer criterio se utilizan como palabras claves, en primer lugar “libertad de expresión” unida en segundo lugar a “despido disciplinario” o a “despido nulo”; y como segundo criterio, la selección de sentencias únicamente del ámbito social. Dicha búsqueda obtiene como resultado 42 sentencias en el primer caso, y 38 en el segundo, que se relacionan a continuación en las siguientes tablas. La tabla 1 muestra el resultado del estudio de las 42 sentencias del TS que han sido dictadas a lo largo de la historia en el ámbito de la libertad de expresión y el despido disciplinario:

Tabla 1. *SSTS: libertad de expresión y despido disciplinario*

	Resumen
STS 111/2024, de 9 de enero	Ámbito y límites del ejercicio de libertad de expresión
STS 3192/2022, de 26 de julio	Prueba ilícita en la vulneración de derechos fundamentales. Determinar de en qué medida concurre "conexidad" entre la vulneración de derechos fundamentales y el despido es cuestión tributaria de la valoración de cuantas circunstancias concurren
STS 3549/2021, de 17 de septiembre	Garantía de indemnidad
STS 2486/2017, de 25 de mayo	La denuncia de irregularidades dentro del propio ámbito empresarial entra dentro del marco de la libertad de expresión del art. 18 de la CE
STS 3456/2014, de 15 de julio	Violación de la libertad de expresión. La decisión empresarial de despedir vulnera los derechos fundamentales de libertad de expresión
STS 7639/2010, de 4 de noviembre	Vulneración del derecho fundamental de libertad de expresión
STS 272/2010, de 20 de enero	Despido nulo por violar el derecho a la libertad de expresión
STS 7341/2009, de 22 de octubre	Los conflictos han de resolverse mediante la ponderación
STS 3340/2009, de 6 de mayo	Vulneración de derechos fundamentales. Nulidad radical de conductas contrarias a los derechos fundamentales de libertad de expresión
STS 3267/2009, de 17 de abril	Vulneración de derechos -intimidad, igualdad y no discriminación y libertad de expresión- y ponderación de los derechos en conflicto
STS 662/2009, de 10 de febrero	Vulneración de derechos fundamentales. Ponderar los derechos en conflicto, partiendo de que los derechos fundamentales no pierden vigencia
STS 674/2009, de 28 de enero	Los conflictos han de resolverse mediante la ponderación
STS 4518/2008, de 25 de junio	Lesión de derecho fundamental. Una carta entregada al Comité de Empresa había superado los límites del derecho a la libertad de expresión

STS 5599/2007, de 4 de julio	Determinar los límites de la libertad de expresión
STS 5699/2007, de 15 de junio	Vulneración de garantía de indemnidad
STS 2419/2005, de 20 de abril	Alcance y límites del derecho de libertad: lesión de derechos. Valorar los límites de la libertad de expresión en un contexto determinado
STS 9036/2001, de 20 de noviembre	Aplicación del art. 41 del CEDH
STS 19771/1992, de 14 de julio	Límites de la libertad de expresión: equilibrio de derechos. Derecho a expresar y difundir libremente pensamientos, ideas y opiniones
STS 5898/1992, de 14 de julio	El problema de los límites de la libertad de expresión es una cuestión de equilibrio de derechos
STS 20633/1992, de 23 de junio	Derecho a expresar y difundir libremente pensamientos, ideas y opiniones
STS 5052/1992, de 23 de junio	El problema de los límites de la libertad de expresión es una cuestión de equilibrio de derechos
STS 6981/1990, de 6 de octubre	Ha de ponderarse la libertad de expresión que consagra el art. 20.1 de la CE, con el respeto a la dignidad y al honor de quienes integran la empresa
STS 11221/1989, de 7 de junio	Determinación de los límites de la libertad de expresión en función del análisis de las expresiones utilizadas, la finalidad perseguida y los medios en que aquélla se producen
STS 3400/1989, de 7 de junio	Determinación de los límites de la libertad de expresión en función del análisis de las expresiones utilizadas, la finalidad perseguida y los medios en que aquélla se producen
STS 14891/1988, de 4 de mayo	La libertad de expresión no es un derecho ilimitado
STS 3264/1988, de 4 de mayo	La libertad de expresión no es un derecho ilimitado
STS 12830/1988, de 17 de febrero	El derecho de libertad de expresión -que comprende también el de difusión-no es un derecho ilimitado, sino que está sujeto a unas determinadas pautas de comportamiento, y estas no son otras que las que sienta el artículo 7.1 del Código Civil, al imponer que los derechos deberán ejercitarse conforme a las

	exigencias de la buena fe, de forma que del derecho se abusa cuando su ejercicio denota la presencia del <i>animus nocendi</i>
STS 1030/1988, de 17 de febrero	El derecho constitucional de libertad de expresión -que comprende también el de difusión- no es un derecho ilimitado
STS 6506/1986, de 24 de noviembre	Los límites de la libertad de expresión deben determinarse en función de las expresiones utilizadas, la finalidad perseguida y los medios en que aquéllas se producen, de modo que sólo resulten sancionables las conductas que impliquen un exceso en el ejercicio de aquel derecho y lo sea en proporción a la entidad del mismo
STS 12406/1986, de 24 de noviembre	Los límites de la libertad de expresión deben determinarse en función de las expresiones utilizadas, la finalidad perseguida y los medios en que aquéllas se producen, de modo que sólo resulten sancionables las conductas que impliquen un exceso en el ejercicio de aquel derecho y lo sea en proporción a la entidad del mismo
STS 12333/1986, de 13 de noviembre	La relación contractual entre trabajador y empresa genera un complejo de derechos y obligaciones recíprocas que condiciona el ejercicio del derecho a la libertad de expresión
STS 6227/1986, de 13 de noviembre	Los límites de la libertad de expresión deben determinarse en función de las expresiones utilizadas, la finalidad perseguida y los medios en que aquéllas se producen, de modo que sólo resulten sancionables las conductas que impliquen un exceso en el ejercicio de aquel derecho y lo sea en proporción a la entidad del mismo
STS 11891/1986, de 22 de septiembre	Para determinar si el demandante desbordó con su conducta el derecho a la libertad de expresión, se debe estar a lo que consta en los hechos probados
STS 4781/1986, de 22 de septiembre	El derecho a la libertad de expresión no es un derecho ilimitado
STS 11648/1986, de 9 de julio	El trabajador que por razones sindicales expresa, criterios o puntos de vista con relación a su empresa, aunque sean especialmente críticos, goza de especial protección
STS 4044/1986, de 9 de julio	El trabajador que por razones sindicales expresa, criterios o puntos de vista con relación a su empresa, aunque sean especialmente críticos, goza de especial protección

STS 13104/1986, de 9 de junio	Se tiene derecho a emitir una personal opinión en el ejercicio de la libertad de expresión garantizada constitucionalmente cuando se realiza una crítica a la empresa
STS 3187/1986, de 9 de junio	Se tiene derecho a emitir una personal opinión en el ejercicio de la libertad de expresión garantizada constitucionalmente cuando se realiza una crítica a la empresa
STS 13063/1986, de 29 de abril	La emisión o difusión de opiniones en forma desajustada a lo que constituye una regla de general observancia convierte en ilícito o abusivo el ejercicio de la libertad de expresión, pudiendo, por consiguiente, entrar en juego el cuadro de responsabilidades contractuales derivadas del incumplimiento del deber de buena fe (STC 88/1985, de 19 de julio)
STS 2150/1986, de 29 de abril	La emisión o difusión de opiniones en forma desajustada a lo que constituye una regla de general observancia convierte en ilícito o abusivo el ejercicio de la libertad de expresión, pudiendo, por consiguiente, entrar en juego el cuadro de responsabilidades contractuales derivadas del incumplimiento del deber de buena fe (STC 88/1985, de 19 de julio)
STS 10943/1986, de 6 de marzo	Interrelación existente entre el derecho constitucional a la libertad de expresión y los límites a la crítica que de la empresa pueden realizar sus trabajadores
STS 1086/1986, de 6 de marzo	Limitaciones a la libertad de expresión que nacen de la propia estructura penal: delitos de injuria y calumnia tipificados en los artículos del CP
42 sentencias	

Fuente: Centro de Documentación Judicial (CENDOJ) del Consejo General del Poder Judicial, 2024

La tabla 2 trata sobre el resultado del estudio de las 38 sentencias dictadas por el TS respecto a la libertad de expresión y el despido nulo:

Tabla 2. *SSTS: libertad de expresión y despido nulo*

Resumen	
STS 3192/2022, de 26 de julio	Determinar de en qué medida concurre "conexidad" entre la vulneración de derechos fundamentales y el despido es cuestión tributaria de la valoración de cuantas circunstancias concurren

STS 2486/2017, de 25 de mayo	La denuncia de irregularidades dentro del propio ámbito empresarial entra dentro del marco de la libertad de expresión del art. 18 de la CE
STS 3456/2014, de 15 de julio	La decisión empresarial de despedir vulnera los derechos fundamentales de libertad de expresión
STS 7639/2010, de 4 de noviembre	Vulneración del derecho fundamental de libertad de expresión
STS 272/2010, de 20 de enero	Despido nulo por violar el derecho a la libertad de expresión
STS 7341/2009, de 22 de octubre	Los conflictos han de resolverse mediante la ponderación
STS 3340/2009, de 6 de mayo	Nulidad radical de conductas contrarias a los derechos fundamentales de libertad de expresión
STS 3267/2009, de 17 de abril	Vulneración de derechos -intimidad, igualdad y no discriminación y libertad de expresión- y ponderación de los derechos en conflicto
STS 662/2009, de 10 de febrero	Ponderar los derechos en conflicto, partiendo de que los derechos fundamentales no pierden vigencia
STS 1682/2009, de 30 de enero	Nulidad radical de las conductas contrarias a los derechos fundamentales de libertad de expresión
STS 674/2009, de 28 de enero	Los conflictos han de resolverse mediante la ponderación
STS 4518/2008, de 25 de junio	Una carta entregada al Comité de Empresa había superado los límites del derecho a la libertad de expresión
STS 5599/2007, de 4 de julio	Determinación de los límites de la libertad de expresión
STS 5340/2005, de 19 de septiembre	No renovar un contrato por móviles discriminatorios o vulneradores de derechos fundamentales es despido nulo
STS 8314/2005, de 6 de junio	No renovar un contrato por móviles discriminatorios o vulneradores de derechos fundamentales es despido nulo
STS 2419/2005, de 20 de abril	Valorar los límites de la libertad de expresión en un contexto determinado
STS 19771/1992, de 14 de julio	Derecho a expresar y difundir libremente pensamientos, ideas y opiniones

STS 5898/1992, de 14 de julio	El problema de los límites de la libertad de expresión es una cuestión de equilibrio de derechos
STS 20633/1992, de 23 de junio	Derecho a expresar y difundir libremente pensamientos, ideas y opiniones
STS 5052/1992, de 23 de junio	El problema de los límites de la libertad de expresión es una cuestión de equilibrio de derechos
STS 7162/1990, de 11 de octubre	La libertad de expresión no es un derecho ilimitado y ha de mantener un necesario equilibrio con otros derechos fundamentales
STS 17402/1990, de 11 de octubre	La valoración de los límites de la libertad de expresión ha de hacerse de acuerdo con el principio de buena fe, que presenta condicionamientos particulares en las relaciones laborales
STS 6981/1990, de 6 de octubre	Ha de ponderarse la libertad de expresión que consagra el art. 20.1 de la CE , con el respeto a la dignidad y al honor de quienes integran la empresa
STS 1821/1990, de 28 de febrero	Son discriminatorios y nulos «a radice» los despidos que, atendida su causa, constituyen una efectiva infracción o desconocimiento de derechos fundamentales.
STS 17289/1990, de 28 de febrero	Los límites de la libertad de expresión deben determinarse en función principalmente del análisis de las expresiones utilizadas, la finalidad perseguida y los medios en que aquéllas se producen
STS 17236/1990, de 20 de febrero	La libertad de expresión y de crítica tiene los límites que el artículo 20.4 de la CE establece y debe ser respetado el honor de la persona que se quebranta
STS 1487/1990, de 20 de febrero	La libertad de expresión y de crítica tiene los límites que el artículo 20.4 de la CE establece y debe ser respetado el honor de la persona que se quebranta
STS 955/1990, de 6 de febrero	El derecho de expresar libremente pensamientos, ideas y opiniones por cualquier medio tiene su límite en el respeto a los derechos reconocidos y especialmente en el derecho al honor, a la intimidad y a la propia imagen
STS 17076/1990, de 6 de febrero	El derecho de expresar libremente pensamientos, ideas y opiniones por cualquier medio tiene su límite en el respeto a los derechos reconocidos y especialmente en el derecho al honor, a la intimidad y a la propia imagen

STS 12830/1988, de 17 de febrero	El derecho de libertad de expresión -que comprende también el de difusión- no es un derecho ilimitado, sino que está sujeto a unas determinadas pautas de comportamiento, y estas no son otras que las que sienta el artículo 7.1 del Código Civil, al imponer que los derechos deberán ejercitarse conforme a las exigencias de la buena fe, de forma que del derecho se abusa cuando su ejercicio denota la presencia del <i>animus nocendi</i>
STS 1030/1988, de 17 de febrero	El derecho constitucional de libertad de expresión -que comprende también el de difusión- no es un derecho ilimitado
STS 14082/1987, de 28 de septiembre	No se sanciona al actor por participar en una huelga legal o ilegal, sino por proferir durante la misma graves insultos contra los compañeros de trabajo que no se sumaron a ella y contra los directivos de la empresa
STS 5913/1987, de 28 de septiembre	En modo alguno el ejercicio de la libertad de expresión que garantiza el artículo 20 de la CE autoriza a, con gran publicidad, llamar perro a un compañero, hijos de puta a los que no secundan la huelga, a los de la oficina integrantes de una oficina asesina, ni a acusar al Director de la empresa de un fraude de miles de millones
STS 11891/1986, de 22 de septiembre	Para determinar si el demandante desbordó con su conducta el derecho a la libertad de expresión, se debe estar a lo que consta en los hechos probados
STS 4781/1986, de 22 de septiembre	El derecho a la libertad de expresión no es un derecho ilimitado
STS 10943/1986, de 6 de marzo	Interrelación existente entre el derecho constitucional a la libertad de expresión y los límites a la crítica que de la empresa pueden realizar sus trabajadores
STS 1086/1986, de 6 de marzo	Limitaciones a la libertad de expresión que nacen de la propia estructura penal: delitos de injuria y calumnia tipificados en los artículos del CP
38 sentencias	

Fuente: Centro de Documentación Judicial (CENDOJ) del Consejo General del Poder Judicial, 2024

2. Comentarios y reflexiones.

El análisis de la jurisprudencia del TS sobre la libertad de expresión de los trabajadores en el marco de su contrato de trabajo ha experimentado una evolución a lo largo de las

décadas: a) en las primeras etapas, el enfoque del TS tendía a ser más restrictivo, con una interpretación que priorizaba los intereses empresariales y la necesidad de mantener la disciplina laboral dentro de la empresa, debido a la consideración de que la libertad de expresión de los trabajadores se limita por el principio de autoridad del empleador y el deber de lealtad; b) con el paso del tiempo, se produce un cambio hacia una interpretación más amplia y protectora de la libertad de expresión en el ámbito laboral, lo que se manifiesta en las reiteradas SSTS en las que reconoce cada vez más el derecho de los trabajadores a expresar sus opiniones en el contexto laboral, siempre y cuando no interfieran de manera injustificada con el funcionamiento de la empresa o en los derechos de otros trabajadores, poniendo énfasis en el equilibrio entre los derechos individuales de los trabajadores y los intereses legítimos de los empleadores; y c), en la actualidad, la jurisprudencia del TS favorece una protección robusta de la libertad de expresión de los trabajadores, reconociendo su importancia en una sociedad democrática y plural, en la que las limitaciones a la libertad de expresión en el lugar de trabajo han de ser proporcionadas y justificadas, y que los trabajadores tienen derecho a expresar sus opiniones siempre que lo hagan de manera respetuosa y dentro de los límites del ordenamiento jurídico.

Así, se distinguen los siguientes criterios del TS que deben ser considerados respecto al ejercicio de libertad en el marco de las relaciones de trabajo individuales:

- Proporcionalidad de las limitaciones. El TS establece que las limitaciones y restricciones a la libertad de expresión en el lugar de trabajo deben ser proporcionadas y justificadas, lo que significa que los empleadores pueden imponer limitaciones a la libertad de expresión de los trabajadores solo cuando existan razones legítimas y proporcionadas, como por ejemplo, la protección de los derechos de otros trabajadores, la preservación de la armonía laboral o la protección de los intereses empresariales, de modo que las medidas restrictivas deben estar en consonancia con la gravedad y la urgencia de la situación, y que no deben ir más allá de lo necesario para alcanzar el fin legítimo perseguido. En este sentido, el TS señala que las limitaciones al ejercicio de libertad de expresión de los trabajadores¹ deben ser evaluadas caso por caso, considerando factores como la naturaleza y el contexto de la expresión y el equilibrio entre los derechos de los trabajadores y los intereses empresariales; además, el TS establece que las limitaciones a la libertad de expresión deben ser lo menos intrusivas posible y que deben ser aplicadas de manera temporal y proporcional al objetivo perseguido: por ejemplo, en casos en los que la expresión de un trabajador pueda afectar negativamente la reputación de la empresa o la armonía laboral, el empleador puede imponer medidas restrictivas como una advertencia o una suspensión temporal, pero medidas proporcionales a la gravedad de la conducta, conforme a la legislación y al convenio colectivo de aplicación.

¹ APARICIO ALDANA, R. K. *Derechos a la libertad de información y expresión en el contrato de trabajo*. Barcelona: editorial Bosch, 2020, p. 60.

- Contexto y naturaleza de las expresiones. El TS reconoce que el contexto y la naturaleza de las expresiones realizadas por un trabajador son factores determinantes al evaluar su legalidad.
- Derecho a la crítica y a la discrepancia. El TS reconoce el derecho de los trabajadores a criticar y expresar discrepancias con respecto a las políticas, decisiones o acciones de la empresa siempre y cuando lo hagan de manera respetuosa y dentro de los límites del ejercicio legítimo de la libertad de expresión²: la crítica constructiva y la expresión de opiniones divergentes son consideradas parte del debate democrático y pueden contribuir al mejoramiento de las condiciones laborales, en el fundamento de la importancia de fomentar un debate abierto y plural en el lugar de trabajo, así como en el reconocimiento de la dignidad y autonomía de los trabajadores como personas con opiniones y perspectivas propias.
- Protección de la dignidad. A pesar de la protección de la libertad de expresión, el TS reconoce que su ejercicio no es absoluto y puede ser limitada en casos en los que se vulneren la dignidad o la integridad de otras personas: por tanto, expresiones que constituyan acoso, discriminación, injurias o calumnias pueden ser consideradas contrarias al ordenamiento jurídico y, por lo tanto, pueden ser objeto de sanciones o medidas disciplinarias por parte de los empleadores, debido a que tales expresiones no solo pueden afectar negativamente el ambiente laboral y la convivencia entre los trabajadores, sino que también pueden tener consecuencias legales y reputacionales para la empresa.
- Equilibrio de intereses. El TS busca un equilibrio entre los derechos de los trabajadores a la libertad de expresión y los intereses legítimos de los empleadores en mantener la armonía laboral, proteger la reputación de la empresa y garantizar un entorno de trabajo respetuoso y productivo: ponderación de intereses que se realiza caso por caso, teniendo en cuenta las circunstancias específicas de cada situación.

En resumen, la jurisprudencia del TS respecto a la libertad de expresión de los trabajadores ha evolucionado hacia una posición más protectora y equilibrada, reconociendo el derecho fundamental de los trabajadores a expresar sus opiniones en el contexto laboral puesto que no es un vínculo de fidelidad personal en el que hayan de disolverse los derechos y libertades del trabajador en cuanto persona y en cuanto ciudadano. Por ello, el ejercicio de libertad de expresión, sostiene el TS, debe ejercerse siempre cumpliendo las siguientes características y condiciones: a) que se respeten los derechos e intereses legítimos de todas las partes involucradas; b) que se reconozca que la libertad de expresión no es un derecho ilimitado, sino que ha de mantener un necesario equilibrio con otros derechos fundamentales, como el derecho al honor, además de que la relación contractual entre trabajador y empresa genera un complejo de derechos y obligaciones recíprocas que condiciona el ejercicio del derecho a la libertad de expresión; c) que la valoración de los límites de la libertad de expresión se realice de acuerdo con el

² STS 17402/1990, de 11 de octubre, FJ 5.

principio de buena fe, que presenta condicionamientos particulares en las relaciones laborales derivados del respeto al interés del empresario y a las exigencias mínimas de la convivencia en el medio de trabajo como las que sienta el art. 7.1 del Código Civil; d) que la conducta injuriosa es incompatible con una convivencia normal en el trabajo³, de forma que del derecho se abusa cuando su ejercicio denota la presencia del *animus nocendi*, ya que la libertad de pensamiento, ideas y opiniones no trata de insultos ni calificativos degradantes, “sin que se pueda disculpar la utilización de expresiones ofensivas, una incorrección del lenguaje, que estará tolerada en las conversaciones amistosas, pero no empleadas con afán de zaherir y ofender a quien se dirigen o refieren”⁴; e) que en las manifestaciones críticas en el ámbito de la relación laboral, ha de intentarse el necesario equilibrio entre el derecho de los trabajadores a la libre defensa de las propias ideas y opiniones y el obligado respeto al prestigio de la empresa y a la dignidad y honor de las personas físicas que la integran, de manera que se determine la frontera de las expresiones, y la lealtad y buena fe⁵ de los trabajadores hacia la empresa en la que trabajan; f) que los condicionamientos al ejercicio del derecho de libertad de expresión de los trabajadores no deben ser restricciones derivadas del reconocimiento de un deber genérico de lealtad, con un significado omnicomprendivo de sujeción del trabajador al interés empresarial, que, entendido así, no resultaría acorde con el sistema constitucional de relaciones laborales y con el reconocimiento del conflicto cuya legitimidad general ampara el texto constitucional; g) que los límites de la libertad de expresión deben determinarse tanto en función principalmente del análisis de las expresiones utilizadas como de la finalidad perseguida y de los medios en que aquéllas se producen, pues se debe armonizar el derecho a expresar y difundir libremente los pensamientos, ideas y opiniones mediante la palabra, el escrito o cualquier otro medio de información (art. 20.1.a) de la CE) y la consideración debida a la empresa (arts. 54.2.c) y d) y concordantes del ET), “como centro en el que convergen intereses plurales que con evidencia son dignos de protección y respeto, en cuanto a la dignidad y honor de las personas físicas que la forman”⁶, de modo que “sólo resulten sancionables las conductas que impliquen un exceso en el ejercicio de aquel derecho y lo sea en proporción a la entidad del mismo”⁷; h) que el derecho de expresión o crítica por un representante de los trabajadores reconoce un amplio margen de libertad y de discrecionalidad; i) que limitaciones a la libertad de expresión por la propia estructura penal (delitos de injuria y calumnia tipificados en el CP); y j), que el enjuiciamiento de un despido debe siempre abordarse en todo caso con criterio gradualista, tendente a establecer una adecuada proporción y correspondencia entre conductas y sanciones, y con criterio individualizador, atendiendo a las peculiaridades de cada caso concreto⁸ y a la naturaleza y gravedad.

³ STS 7162/1990, de 11 de octubre, FJ 5.

⁴ STS 14891/1988, de 4 de mayo, FJ 4.

⁵ APARICIO ALDANA, R. K. “La perspectiva armonizadora de los derechos fundamentales en un contexto laboral: a propósito de la sentencia del Tribunal Supremo español de 6 de julio de 2022”. *Estudios Constitucionales*. 2023, núm. 1, p. 181.

⁶ STS 10943, de 6 de marzo, FJ 3.

⁷ STS 6506/1986, de 24 de noviembre, FJ 5.

⁸ STS 1821/1990, de 28 de febrero, FJ 3.

III. Doctrina del Tribunal Constitucional en materia de libertad de expresión y despido de trabajadores.

La necesidad de estudiar tanto la jurisprudencia del TS como la doctrina del TC en materia de libertad de expresión en el ámbito laboral radica en la importancia de garantizar una comprensión integral y precisa de este derecho fundamental, teniendo presente que si bien el TS se encarga más de interpretar y aplicar la legislación laboral, incluyendo aquella relacionada con la libertad de expresión en el entorno laboral, el TC desempeña un papel fundamental al ser el máximo intérprete de la CE y, por ende, de los derechos fundamentales.

La libertad de expresión, al ser un derecho fundamental reconocido en el art. 20 de la CE, trasciende el ámbito específico del derecho laboral y adquiere una relevancia constitucional que debe ser abordada desde una perspectiva más amplia y sistémica: en este sentido, la doctrina del TC proporciona una interpretación y desarrollo de los principios fundamentales que subyacen a este derecho, estableciendo los límites y condiciones en los que puede ser ejercido tanto en el ámbito laboral como en otros contextos⁹, puesto que el TC, a través de sus resoluciones y sentencias, ha desarrollado una jurisprudencia sólida y consistente en materia de libertad de expresión, que ofrece criterios interpretativos claros y actualizados sobre la protección y alcance de este derecho, criterios que son fundamentales para orientar la labor interpretativa de los jueces y magistrados en los tribunales ordinarios, incluido el TS, y para garantizar una aplicación coherente y uniforme de la normativa en toda España.

Además ha de tenerse presente que el TC tiene la facultad de declarar la inconstitucionalidad de aquellas normas o actuaciones que vulneren los derechos fundamentales reconocidos en la CE, por lo que su jurisprudencia no solo es relevante para interpretar la legislación laboral, sino también para determinar la conformidad de esta legislación con los principios constitucionales y para garantizar la protección efectiva de los derechos de los trabajadores en el ámbito laboral.

Por lo anterior, el enfoque del TC respecto al TS en materia de libertad de expresión en el ámbito laboral es de vital importancia por varias razones fundamentales: en primer lugar, el TC actúa como garante último de los derechos fundamentales reconocidos en la CE, entre los que se encuentra el derecho a la libertad de expresión, y tiene como función principal asegurar que las normativas y actuaciones, ya sean legislativas o judiciales, respeten y promuevan estos derechos, incluso en el contexto específico de las relaciones laborales; en segundo término, el TC ofrece un enfoque más amplio y sistemático para abordar las cuestiones relacionadas con la libertad de expresión en el lugar de trabajo, debido a que doctrina se basa en una interpretación integral de la Constitución y los tratados internacionales de derechos humanos, lo que le permite establecer principios y criterios generales que trascienden las cuestiones puramente laborales y se aplican a la

⁹ IGLESIAS MERRONE, L. “Libertad de expresión en el ámbito laboral”. *Revista Derecho del Trabajo*. 2024, núm. 42, p. 45.

protección de los derechos fundamentales en cualquier contexto; en tercer lugar, el TC desempeña un papel crucial en la resolución de conflictos y controversias constitucionales que surgen en relación con la libertad de expresión en el ámbito laboral, pues tiene competencia para examinar la constitucionalidad de las leyes y actuaciones administrativas o judiciales, lo que le permite corregir posibles vulneraciones de este derecho fundamental, asegurando su pleno respeto y protección; y en cuarto lugar, el enfoque del TC sin duda complementa y enriquece la labor del TS al proporcionar una perspectiva más amplia y profunda sobre la protección de la libertad de expresión en el contexto laboral, ya que mientras que el TS se centra principalmente en la interpretación y aplicación de la legislación laboral, el TC ofrece una visión más global y principista que ayuda a contextualizar y fundamentar las decisiones judiciales en este ámbito desde una mirada constitucional.

Así, desde una perspectiva estrictamente normativa, la fuerza vinculante de la doctrina del TC se desprende de una serie de disposiciones contempladas tanto en la Constitución como en la Ley Orgánica que regula su funcionamiento¹⁰. En este sentido: por un lado el artículo 164.1 de la CE establece el alcance y la eficacia general "erga omnes" de todas las sentencias de inconstitucionalidad; por otro, el artículo 38.1 de la Ley Orgánica del Tribunal Constitucional proclama que las decisiones del TC "vincularán a todos los poderes públicos y a todos los ciudadanos"; y finalmente, el artículo 40.2 de la Ley Orgánica del Tribunal Constitucional otorga a la jurisprudencia constitucional un papel corrector sobre la jurisprudencia ordinaria al señalar que "en todo caso, la jurisprudencia de los tribunales de Justicia que versa sobre leyes, disposiciones o actos sometidos a juicio por el TC deberá entenderse corregida por la doctrina emanada de las sentencias y autos que resuelvan los recursos y cuestiones de inconstitucionalidad"¹¹. Es por ello que la interpretación jurídica¹², entendida como uno de los procesos más relevantes en la labor jurídica, adquiere especial importancia ya que a través de ella se busca elucidar el sentido de una norma legal, una decisión o un acto: técnica que conduce a la comprensión del significado que debe atribuirse a las formas representativas en el ámbito del orden jurídico, las cuales constituyen fuentes de valoraciones jurídicas o son el objeto de tales valoraciones, en la consideración de que la interpretación jurídica se dirige a reconocer y reconstruir el significado inherente a estas formas en el contexto del orden jurídico¹³.

La investigación llevada a cabo mediante la consulta del motor de búsqueda del TC ha arrojado resultados significativos al utilizar términos clave específicos, tales como 'libertad de expresión', 'discurso de odio' y 'despido'. Así, la exploración se ha realizado

¹⁰ GOIG MARTÍNEZ, J. M. "La interpretación constitucional y las sentencias del Tribunal Constitucional. De la interpretación evolutiva a la mutación constitucional". *Revista de Derecho UNED*. 2013, núm. 12, pp. 257-258.

¹¹ PIBERNAT DOMENECH, X. "La sentencia constitucional como fuente del Derecho". *Revista de Derecho Político*. 1987, núm. 24, p. 57. Disponible en: <https://doi.org/10.5944/rdp.24.1987.8350>

¹² ROJAS RIVERO, G. P. *La libertad de expresión del trabajador*. Madrid: editorial Trotta, 1991, pp. 225-227.

¹³ BETTI, E. *Interpretación de la Ley y de los Actos Jurídicos*. Madrid: Editorial Revista de Derecho Privado, 1975, p. 95.

a través de diversas combinaciones de estas palabras, revelando los siguientes resultados: un total de 392 sentencias están relacionadas con la libertad de expresión; se han identificado 50 sentencias que abordan la libertad de expresión vinculada con el despido; en tercer lugar, es relevante destacar que dentro de este corpus jurisprudencial se ha encontrado únicamente una sentencia vinculada al discurso de odio; y en cuarto lugar, no existe registrada ninguna sentencia que aborde específicamente la intersección entre el discurso de odio y el despido.

1. Sentencias del Tribunal Constitucional.

Este análisis exhaustivo realizado de la doctrina del TC abarca desde los primeros casos (desde el inicio de la trayectoria del TC que se materializó con la promulgación de su Ley Orgánica 2/1979¹⁴) hasta 31 de diciembre de 2023, proporcionando una visión integral de cómo estas cuestiones han sido abordadas en el ámbito jurídico durante ese periodo. Por ello, se consideró de relevancia analizar de manera sistemática las 50 SSTC identificadas que ponen en relación el despido de trabajadores con el ejercicio de su libertad de expresión, análisis que se presenta en orden cronológico desde las primeras sentencias dictadas hasta la más reciente.

2. Conclusiones del estudio de las sentencias del Tribunal Constitucional.

Analizadas las 50 SSTC identificadas, es posible extraer diversas conclusiones que arrojan luz sobre la jurisprudencia en esta materia ya que pone en relación la visión del TC respecto a los despidos de trabajadores cuando entre las causas alegadas por los empresarios se encuentra el ejercicio extralimitado del derecho de aquellos a la libertad de expresión.

En primer lugar, se constata que la libertad de expresión en el contexto laboral ha sido un tema recurrente ante el TC, reflejando la relevancia de este derecho fundamental en el ámbito de las relaciones laborales, ya que la presencia de 392 sentencias que abordan la libertad de expresión indica la complejidad y la variedad de situaciones en las que este derecho ha sido alegado o cuestionado en el ámbito laboral.

En segundo lugar, la existencia de 50 sentencias específicamente relacionadas con la libertad de expresión y el despido sugiere una conexión directa entre ambos conceptos, por lo que este dato pone de manifiesto la importancia de analizar cómo la libertad de expresión puede chocar o entrar en conflicto con las decisiones empresariales de terminar la relación laboral, planteando interrogantes sobre los límites y restricciones de este derecho en el contexto laboral.

En tercer término, resulta significativo destacar que, hasta la fecha de corte de la investigación (31 de diciembre de 2023), no se ha identificado ninguna sentencia que trate específicamente la conjunción de "discurso de odio" y "despido": este vacío jurisprudencial podría indicar una laguna en la normativa o una ausencia de casos que

¹⁴ PEÑA VÁZQUEZ, J. M. "Análisis sistemático de las sentencias del Tribunal Constitucional". *Documentación administrativa*. 1982, núm. 196, p. 192.

aborden explícitamente esta problemática, lo cual podría ser objeto de futuros análisis doctrinales.

Finalmente, la revisión de estas sentencias subraya la complejidad de la relación entre libertad de expresión y despido, invitando a una reflexión más profunda sobre cómo se equilibran estos derechos en el entorno laboral y señalando posibles áreas de desarrollo normativo o interpretativo en el futuro.

El análisis de las 50 sentencias del TC arroja igualmente una serie de consideraciones respecto al despido de los trabajadores por el ejercicio de su libertad de expresión a los ojos del alto Tribunal, ya que de ellas se desprenden una serie de criterios y principios de indudable relevancia en su aplicación al mundo del trabajo y en las relaciones laborales. Así, los criterios y principios que arrojan luz sobre la relación entre el ejercicio de la libertad de expresión y las decisiones empresariales de terminación laboral se han establecido en la jurisprudencia del TC y se constituyen como elementos fundamentales para entender cómo se equilibran los derechos fundamentales de los trabajadores con las prerrogativas empresariales en un contexto donde el respeto a la libertad de expresión se entrelaza con las necesidades de la empresa y la protección de otros derechos constitucionalmente reconocidos.

2.1. Principios y criterios significativos.

A continuación se presentan los principios y criterios más significativos.

2.1.1. Naturaleza no absoluta de la libertad de expresión.

El TC ha reiterado que la libertad de expresión no constituye un derecho absoluto¹⁵, ya que aunque es un derecho fundamental, encuentra sus límites en otros derechos fundamentales y bienes jurídicos, como el derecho al honor, la intimidad personal y familiar, y la propia imagen: esta premisa implica que el ejercicio de la libertad de expresión debe realizarse de manera ponderada, respetando otros derechos constitucionalmente protegidos, ya que existe un “condicionamiento o límite adicional en el ejercicio del derecho constitucional, impuesto por la relación laboral, que se deriva del principio de buena fe entre las partes en el contrato de trabajo y al que éstas han de ajustar su comportamiento mutuo”¹⁶.

La jurisprudencia del TC ha sostenido de manera consistente que la libertad de expresión, si bien es un derecho fundamental de suma relevancia, no ostenta carácter absoluto en el ordenamiento jurídico español, al ser un principio que se deriva de la propia estructura constitucional que reconoce y protege diversos derechos fundamentales, estableciendo un sistema de pesos y contrapesos que busca armonizar los diferentes derechos en juego.

La base de este criterio radica en reconocer que el ejercicio de la libertad de expresión no puede menoscabar o anular otros derechos fundamentales, así como bienes jurídicos tutelados por la CE, pues como se ha indicado, entre los derechos y valores que limitan

¹⁵ STC 177/2015, de 22 julio.

¹⁶ STC 106/1996, de 12 de junio.

la amplitud de la libertad de expresión se encuentran el derecho al honor, la intimidad personal y familiar, y la propia imagen¹⁷, y al respecto el TC ha establecido que estos derechos son igualmente valiosos y dignos de protección, y su salvaguarda es esencial para preservar una convivencia armónica en una sociedad democrática.

Así, el derecho al honor se ve afectado cuando se emiten expresiones falsas que menoscaban la reputación de una persona, de manera que la libertad de expresión, por tanto, no ampara la difamación ni la injuria, ya que estas manifestaciones pueden atentar contra la dignidad y el buen nombre de un individuo: en este sentido, el TC ha señalado que el ejercicio de la libertad de expresión debe llevarse a cabo con responsabilidad, evitando afirmaciones infundadas que puedan lesionar el derecho al honor de terceros. Asimismo, la intimidad personal y familiar, así como la propia imagen, constituyen esferas de protección que limitan el alcance de la libertad de expresión: la divulgación indebida de aspectos íntimos de la vida de una persona o la difusión de imágenes sin su consentimiento pueden colisionar con estos derechos fundamentales, imponiendo restricciones al ejercicio de la libertad de expresión cuando se involucran en tales ámbitos sensibles.

En consecuencia, la premisa de que la libertad de expresión no es un derecho absoluto implica que su ejercicio debe ser ponderado y respetuoso con otros derechos y bienes jurídicos; por ello, la labor del TC ha consistido en establecer límites precisos que permitan conciliar la protección de la libertad de expresión con la salvaguarda de derechos igualmente fundamentales, contribuyendo así a la construcción de una sociedad en la que los derechos y valores constitucionales coexistan armónicamente.

2.1.2. Contexto y naturaleza del discurso.

El análisis de las sentencias del TC destaca la importancia de evaluar el contexto y la naturaleza del discurso del trabajador, a consecuencia de que aunque la libertad de expresión ampara pensamientos, ideas y opiniones, la forma en que se expresan y el contexto en el que se emiten pueden ser relevantes para determinar su licitud: ello ocurre, por ejemplo, con la crítica fundamentada en el ejercicio de derechos laborales, que puede gozar de mayor protección que expresiones difamatorias o injuriosas.

El TC cuando aborda la compleja interacción entre la libertad de expresión y las decisiones empresariales de terminación laboral, ha resaltado este segundo criterio de gran relevancia: la evaluación del contexto¹⁸ y la naturaleza del discurso del trabajador; principio reconoce que la libertad de expresión ampara no solo el derecho a tener pensamientos, ideas y opiniones, sino también el derecho a expresarlos, siempre que se haga de manera respetuosa y ponderada. En este contexto, el TC ha enfatizado la necesidad de analizar el discurso del trabajador considerando tanto el contenido de sus expresiones como el contexto en el que se producen debido a que aunque la libertad de

¹⁷ ÁLVAREZ CUESTA, H. y RODRÍGUEZ HIDALGO, J. G. *La libertad de expresión e información en el ámbito laboral*. León: Secretariado de publicaciones y medios audiovisuales de la Universidad de León, 2004, p. 53.

¹⁸ STC 79/2023, de 3 de agosto, FJ. 2.

expresión es amplia en su alcance, no legitima cualquier forma de expresión ni otorga impunidad absoluta, muy al contrario, el análisis de las SSTC reconoce que la licitud del discurso puede variar dependiendo de factores como la veracidad de las afirmaciones, la intencionalidad del hablante y el contexto en el que se enuncia.

El ejemplo esclarecedor de este principio se manifiesta, como se ha expuesto arriba, en la distinción entre la crítica fundamentada en el ejercicio de derechos laborales y expresiones difamatorias o injuriosas: mientras que la crítica razonada, especialmente cuando se relaciona con condiciones laborales o derechos sindicales, puede gozar de una mayor protección en virtud de la libertad de expresión, las expresiones difamatorias, insultantes o que inciten al odio pueden encontrarse fuera de los límites permitidos por la ley.

Por otro lado, en el ámbito laboral esto cobra especial relevancia, ya que las expresiones de los trabajadores pueden estar vinculadas directamente con su entorno laboral, condiciones de trabajo o relaciones con la empresa: así, el análisis del contexto laboral en el que se produce el discurso se torna crucial para determinar la proporcionalidad y licitud de las medidas disciplinarias tomadas por el empleador.

En síntesis, este criterio resalta la importancia de considerar no solo el contenido de las expresiones, sino también el contexto y la naturaleza del discurso del trabajador al evaluar la posible colisión entre la libertad de expresión y las decisiones empresariales de terminación laboral, por lo que la ponderación de estos elementos contribuye a establecer límites claros y a garantizar un equilibrio adecuado entre los derechos en juego. Y ello, a consecuencia de que las expresiones que en principio pueden ser consideradas como de insulto o menosprecio, pueden quedar desvirtuadas en atención tanto de la situación particular de las personas implicadas como de las circunstancias de tiempo y lugar en que fueron producidas.

2.1.3. Conexión entre manifestación de expresiones y despido.

Existe un énfasis especial en analizar la conexión directa entre las expresiones del trabajador y la decisión de despido que ha llevado al TC a evaluar si las manifestaciones del empleado están directamente relacionadas con el ámbito laboral, si se han utilizado canales adecuados para expresar quejas o críticas, y si el ejercicio de la libertad de expresión se ha llevado a cabo de manera legítima y proporcional, entre otras consideraciones de peso.

Este tercer criterio esencial, según lo delineado por el TC en el análisis realizado sobre la relación entre la libertad de expresión y las decisiones de despido, se centra en la conexión directa entre las expresiones del trabajador y la decisión de extinción laboral¹⁹, al ser un principio que subraya la importancia de evaluar la relación causal entre lo expresado por el trabajador y la medida disciplinaria adoptada por el empleador. En este contexto, como ha sido indicado, el TC considera factores como la pertinencia de las expresiones en el

¹⁹ STC 79/2023, de 3 de agosto, FJ. 5.

ámbito laboral, la utilización de canales adecuados para manifestar quejas o críticas, y la proporcionalidad en el ejercicio de la libertad de expresión, elementos que son cruciales para determinar si las expresiones del trabajador guardan una conexión directa con su entorno laboral y si el modo de expresarse es acorde con las normas y protocolos establecidos en la empresa. Por ejemplo, si un trabajador expresa críticas legítimas sobre las condiciones laborales o busca promover el respeto de los derechos laborales mediante canales apropiados, como los establecidos en la normativa interna de la empresa, podría considerarse un ejercicio legítimo de la libertad de expresión: en contraste, expresiones difamatorias, insultantes o desvinculadas del ámbito laboral podrían ser evaluadas de manera diferente.

El análisis de la conexión entre las expresiones y el despido busca discernir si la medida disciplinaria adoptada por el empleador es proporcionada y justificada en función de las circunstancias específicas, lo que implica considerar si las expresiones del trabajador afectan de manera directa el normal desarrollo de la relación laboral, la imagen de la empresa o la convivencia en el entorno de trabajo. Especialmente en el ámbito laboral, donde la convivencia y la armonía son fundamentales, este criterio destaca la necesidad de equilibrar la protección de la libertad de expresión con la preservación de un ambiente laboral adecuado, ya que existe una conexión directa entre las expresiones del trabajador y la medida de despido, lo que contribuye a garantizar que las decisiones empresariales sean proporcionadas y respetuosas con los derechos fundamentales de los trabajadores²⁰.

En conclusión, este tercer criterio refleja la importancia de evaluar la relación causal entre las expresiones del trabajador y el despido, considerando factores que aseguren la legitimidad y proporcionalidad en el ejercicio de la libertad de expresión en el contexto laboral.

2.1.4. Ausencia de expresiones injuriosas o insultantes.

La jurisprudencia del TC destaca que el ejercicio de la libertad de expresión encuentra mayores garantías cuando las expresiones del trabajador no son injuriosas o insultantes, y en donde la crítica constructiva y fundamentada, que no menoscabe la dignidad de otras personas, tiende a recibir mayor protección: la jurisprudencia establece de manera reiterada que el respeto a la dignidad de las personas y la adopción de un tono constructivo y fundamentado en las expresiones contribuyen significativamente a la mayor garantía y protección del ejercicio de la libertad de expresión, dónde las expresiones que se apartan de la injuria o el insulto²¹ se alinean más efectivamente con el carácter constructivo y argumentativo que caracteriza a un ejercicio responsable de la libertad de expresión.

El análisis de este criterio implica considerar el tono y la naturaleza de las expresiones utilizadas por el trabajador al expresar sus opiniones o críticas, abogando la jurisprudencia del TC por una libertad de expresión que, si bien es robusta en su protección, encuentra límites cuando las expresiones adoptan un carácter injurioso o insultante, ya que esto

²⁰ SSTC 17/2003, de 30 de enero y 104/2014, de 22 de julio, FJ 7.

²¹ STC 79/2023, de 3 de agosto, FJ. 3.

puede impactar negativamente en la convivencia laboral, afectar la reputación de la empresa y desequilibrar la ponderación de derechos fundamentales.

De esta manera, se subraya la importancia de que el ejercicio de la libertad de expresión en el ámbito laboral esté marcado por la prudencia y el respeto mutuo entre los integrantes de la relación laboral, en la que la ausencia de expresiones injuriosas o insultantes no solo contribuye a preservar un ambiente laboral armonioso, sino que también fortalece la posición del trabajador al ampararse en un ejercicio responsable de sus derechos fundamentales, aunque el espacio de libertad sindical tiene características propias, y en él se afirma que el uso de un lenguaje duro y agresivo producido en manifestaciones de esta naturaleza no es inusual, especialmente en situaciones de tensión y conflicto, por lo que el uso de determinadas cualificaciones no se puede clasificar “como formalmente ofensivos o vejatorios, expresivos así del necesario *animus iniuriandi* de quien los utiliza, sino más bien reflejo de un lenguaje que ha venido utilizándose habitualmente en la práctica sindical, utilizado por los trabajadores y sus representantes más contra la empresa como entidad empleadora que contra alguna persona determinada, que por la propia naturaleza de los conflictos que aquí se dilucidan debe ser tolerable en este ámbito de las relaciones laborales colectivas”²².

En síntesis, este cuarto criterio destaca que la doctrina del TC concede una protección más robusta al ejercicio de la libertad de expresión cuando las expresiones del trabajador se caracterizan por su ausencia de injurias o insultos, promoviendo así un ejercicio más equilibrado y respetuoso de este derecho fundamental en el ámbito laboral.

2.1.5. Motivación y legitimidad de la crítica.

El TC evalúa la motivación detrás de las expresiones del trabajador y la legitimidad de la crítica en el contexto de la prestación de servicios, en la que la crítica razonada y legítima, dirigida a mejorar las condiciones laborales o denunciar prácticas irregulares, puede contar con una protección más sólida que expresiones meramente difamatorias o descalificadoras, pues al examinar la jurisprudencia constitucional, se evidencia que el trabajador tiene la facultad de expresar críticas hacia decisiones específicas de la empresa, sustentadas en sus propios intereses personales.

Este quinto criterio crucial, pone de manifiesto que el TC, en su labor interpretativa, se ha encargado de discernir la intención detrás de las expresiones emitidas por el empleado y la validez de la crítica dentro del contexto de la relación laboral²³. En este sentido destaca la importancia de evaluar si las manifestaciones del trabajador están motivadas²⁴ por la legítima aspiración de mejorar las condiciones laborales, impulsar cambios positivos en la empresa o denunciar prácticas irregulares que afecten tanto a los empleados como al desarrollo ético y legal de la actividad empresarial: como se ha dicho, la crítica razonada, fundamentada en la búsqueda de un beneficio colectivo y dirigida a

²² STC 198/2004, de 15 de noviembre.

²³ STC 146/2019, de 25 de noviembre.

²⁴ SSTC 50/2010, de 4 de octubre, FJ 3, y 216/2013, de 19 de diciembre, FJ 3.

la mejora del entorno laboral, tiende a recibir una protección más sólida por parte del ordenamiento jurídico.

Es relevante subrayar que el análisis de la motivación y legitimidad de la crítica se enmarca en la búsqueda de un equilibrio entre la libertad de expresión del trabajador y la preservación de los legítimos intereses empresariales. Aquí, el TC se adentra en una evaluación subjetiva, considerando la finalidad intrínseca de las expresiones del trabajador y su conexión con el ejercicio responsable de la libertad de expresión en el contexto laboral, y se reconoce la importancia de fomentar un ambiente en el que la crítica constructiva y legítima pueda florecer, contribuyendo así al mejor funcionamiento de las relaciones laborales y al respeto de los derechos fundamentales de los trabajadores. De hecho, “la libertad de expresión no es sólo la manifestación de pensamientos e ideas, sino que comprende la crítica de la conducta de otro, aun cuando sea desabrida y pueda molestar, inquietar o disgustar a aquél contra quien se dirige, pues así lo requieren el pluralismo, la tolerancia y el espíritu de apertura, sin los cuales no existe sociedad democrática”²⁵.

Al respecto de la interpretación del alto tribunal sobre el derecho al uso de la crítica se identifican claros ejemplos que ayudan a su comprensión, como son, entre otros, los siguientes²⁶: a) el caso del despido disciplinario de una auxiliar de clínica por la publicación en un diario de una carta firmada por su marido en la que se critica a la Gerencia y Dirección del Hospital, lo que supuso una vulneración de su derecho de libertad de expresión²⁷; b) las críticas que también han sido aceptadas atendiendo a la existencia de una situación especial en la organización productiva, como, fue tanto el fallecimiento de unos compañeros en accidente de trabajo²⁸, como la existencia de un conflicto²⁹ o la falta de ocupación del trabajador³⁰; c) en otras ocasiones la naturaleza de la propia empresa ha sido un elemento tenido en cuenta para admitir el derecho del trabajador a manifestar una crítica respecto del funcionamiento de la empresa, como aquellas críticas efectuadas en la junta general de accionistas de una entidad bancaria por un trabajador que, a su vez, es accionista³¹; d) por la proyección pública de alguno de sus miembros, como por la publicación de un artículo de opinión escrito por un catedrático sobre un tema universitario de interés público, por el que critica al rector sin insultarlo³²; e) la denegación de autorización al redactor de un periódico con dedicación exclusiva para que siga participando en un programa de televisión tras haber criticado a su empresa –un diario– en relación con su posicionamiento en el transcurso de una huelga general, lo

²⁵ STC 6/2000, de 17 de enero.

²⁶ BELTRÁN, I. “Una mirada crítica a las relaciones laborales”. *Ignasi Beltrán*. 20 de diciembre de 2023. Disponible en: <https://ignasibeltran.com/>

²⁷ STC 153/2000, de 12 de junio.

²⁸ STC 56/2008, de 14 de abril.

²⁹ SSTC 108/2008, de 22 de septiembre, 227/2006, de 17 de julio, 151/2004, de 20 de septiembre y 106/1996, de 12 de junio.

³⁰ STC 204/1997, de 25 de noviembre.

³¹ STC 20/2002, de 28 de enero.

³² STC 101/2003, de 2 de junio.

que se califica como una vulneración de su libertad de expresión³³; f) la posibilidad de que el trabajador manifieste su opinión cuando concurre un interés público, como cuando concurre un hecho de notoriedad como las declaraciones efectuadas por un futbolista a medios de comunicación, manifestando su descontento con el desarrollo de su relación contractual³⁴ o bien, si está referido a un servicio público, las críticas efectuadas en la televisión por parte de un jefe clínico en relación con el funcionamiento del centro psiquiátrico donde trabaja³⁵.

2.2. Principios y criterios adicionales.

Junto a los cinco criterios esenciales previamente expuestos, existen otros principios y consideraciones relevantes que inciden en la compleja relación entre el ejercicio de la libertad de expresión y las decisiones empresariales de despido del trabajador, que se constituyen como aspectos adicionales que contribuyen a la comprensión integral de la materia y que son igualmente objeto de análisis por parte del TC. A continuación, se indican estos elementos complementarios.

2.2.1. Proporcionalidad de la sanción.

La proporcionalidad en la respuesta sancionadora adquiere un papel central en el análisis de casos de despido vinculados al ejercicio de la libertad de expresión, siendo así que el TC señala la relevancia de evaluar si la medida adoptada por el empresario, en este caso, el despido, es proporcionada a la gravedad de las expresiones emitidas por el trabajador, bajo el principio de evitar sanciones desproporcionadas que puedan menoscabar injustamente la libertad de expresión³⁶.

La consideración de la proporcionalidad de la sanción³⁷, como uno de los criterios fundamentales en la valoración de casos de despido relacionados con el ejercicio de la libertad de expresión, implica un análisis detenido sobre la adecuación entre la medida adoptada por el empresario y la naturaleza de las expresiones expresadas por el trabajador, en un principio que refleja la necesidad de establecer un equilibrio justo entre la facultad del empresario para gestionar su plantilla y el respeto a los derechos fundamentales de los trabajadores, en particular, la libertad de expresión.

En este contexto el TC, a través de las sentencias analizadas, realiza una evaluación cuidadosa de la gravedad de las expresiones emitidas señalando que no todas las expresiones merecen la misma respuesta sancionadora, y la proporcionalidad exige que la consecuencia del despido esté directamente vinculada a la magnitud del impacto o daño causado por dichas expresiones: se busca evitar, como se ha dicho, que la sanción sea desmedida en relación con la infracción cometida, respetando así el principio de proporcionalidad como un elemento esencial del Estado de Derecho. Este principio opera

³³ STC 125/2007, de 21 de mayo.

³⁴ STC 6/1995, de 10 de enero.

³⁵ STC 88/1985, de 19 de julio.

³⁶ SSTC 214/2006, de 3 de julio, FJ 2 y 9/2010, de 27 de abril, FJ 3.

³⁷ STC 170/2013, de 7 de octubre, y SSTEDH de 29 de febrero de 2000, de 12 de septiembre de 2011 y de 5 de noviembre de 2019.

como una barrera frente a sanciones excesivas que podrían, en última instancia, coartar indebidamente la libertad de expresión de los trabajadores: por ello el TC en su labor interpretativa busca establecer un estándar que permita distinguir entre expresiones que, aunque puedan resultar controvertidas o críticas, no constituyan una amenaza grave para los intereses legítimos de la empresa y aquellas que, por su gravedad, puedan justificar la adopción de medidas disciplinarias extremas como el despido.

La proporcionalidad, por lo tanto, se erige como un filtro esencial para garantizar que las decisiones empresariales de despido, como respuesta a expresiones de los trabajadores, sean proporcionadas, razonables y acordes con los principios democráticos y los derechos fundamentales consagrados en la CE, en un enfoque que contribuye a preservar un ambiente laboral donde se respeten los derechos y libertades de todos los actores involucrados, promoviendo un adecuado balance entre las legítimas expectativas de la empresa y la protección de los derechos individuales de los trabajadores.

2.2.2. Canalización de la crítica.

El TC manifiesta que es relevante evaluar si el trabajador ha utilizado canales adecuados para expresar sus críticas o quejas, como por ejemplo, con el uso de los procedimientos internos de la empresa o de medios que no perjudiquen de manera desproporcionada la imagen de la misma, lo que contribuye a establecer parámetros sobre la forma adecuada de ejercer la libertad de expresión en el ámbito laboral.

Este segundo criterio adicional, que destaca la importancia de la canalización adecuada de la crítica, constituye un principio clave en la evaluación de casos en los que el ejercicio de la libertad de expresión por parte de un trabajador se vincula con decisiones empresariales de despido, y refleja la necesidad de que los trabajadores utilicen canales y formas de expresión que sean respetuosos con el entorno laboral y que permitan una comunicación efectiva, evitando la generación de conflictos innecesarios. Esto es así puesto que la canalización adecuada de la crítica implica que, si un trabajador tiene desacuerdos o críticas respecto a las condiciones laborales, políticas empresariales o cualquier otro aspecto relacionado con su empleo, busque vías de expresión que no comprometan la armonía y el funcionamiento eficiente de la empresa, en un enfoque que busca fomentar un ambiente laboral donde la comunicación sea abierta y constructiva, al tiempo que se protegen los derechos de los trabajadores a expresar sus opiniones de manera fundamentada.

El TC, al analizar casos relacionados con la canalización de la crítica, examina si el trabajador ha utilizado medios adecuados para expresar sus desacuerdos, tales como canales internos de comunicación, reuniones laborales, o incluso la negociación colectiva, en el caso de expresiones relacionadas con aspectos sindicales³⁸, bajo la idea subyacente de que, aunque la libertad de expresión está protegida, su ejercicio debe llevarse a cabo de manera responsable y respetando las normas y estructuras propias del entorno laboral.

³⁸ PAZOS PÉREZ, A. *El Derecho a la libertad de expresión y el Derecho a la libertad de información en el ámbito laboral*. Valencia: editorial Tirant lo Blanch, 2014, p. 243.

En este contexto, el Tribunal busca discernir si el trabajador ha agotado las vías internas disponibles para la expresión de sus opiniones, antes de recurrir a formas de comunicación que puedan tener un impacto más negativo en la empresa, como la difusión pública de críticas a través de medios de comunicación o redes sociales³⁹: sin duda, la canalización adecuada de la crítica se alinea con la idea de que la libertad de expresión debe ejercerse de manera compatible con el respeto a la empresa como entidad y a sus demás trabajadores.

En resumen, este criterio destaca la importancia de que la expresión de desacuerdos se realice de manera ordenada y dentro de los cauces establecidos, evitando formas de comunicación que puedan generar conflictos innecesarios o perjudicar la convivencia laboral.

2.2.3. Contexto normativo y convencional.

La existencia de normativas internas de la empresa y la eventual existencia de acuerdos colectivos o convenios que regulen el ejercicio de la libertad de expresión son factores que considerar, pues son documentos y normas que pueden proporcionar un marco específico que condicione la interpretación de la licitud o ilicitud de ciertas expresiones, añadiendo un elemento contextual importante al análisis. Es éste un tercer criterio que se centra en el contexto normativo y convencional, lo que constituye un principio esencial en la evaluación de casos en los que el ejercicio de la libertad de expresión por parte de un trabajador se relaciona con decisiones empresariales de despido, reconociendo que el ejercicio de la libertad de expresión debe tener en cuenta el marco normativo y las convenciones específicas que regulan las relaciones laborales.

En sentido amplio, el análisis del contexto normativo implica considerar las leyes, reglamentos y normas aplicables al ámbito laboral en el que se desenvuelve el trabajador, además de convenios colectivos u otro tipo de acuerdos, lo que incluye disposiciones legales que pueden proteger la libertad de expresión y también de aquellas que establecen límites y condiciones para su ejercicio en el entorno laboral. No ha de olvidarse que en el ámbito laboral el trabajador se encuentra sujeto a una serie de normativas que regulan no solo sus derechos fundamentales, como la libertad de expresión, sino también las obligaciones y deberes asociados a su relación contractual: marcos normativos que suelen establecer límites claros para garantizar el buen funcionamiento de la empresa y la protección de los derechos de todos los trabajadores, dentro del respeto a la buena fe⁴⁰ que alcanza al deber de secreto respecto de ciertos datos de empresa que podrían quedar excluidos del conocimiento público (aunque no de manera ilimitada)⁴¹.

³⁹ LÓPEZ BALAGUER, M. “Libertad de expresión y redes sociales: ¿es posible sancionar al trabajador por publicaciones de contenido privado ajenas al trabajo?”. *Temas Laborales*. 2019, núm. 146, pp. 100-101.

⁴⁰ DEL REY GUANTER, S. *Libertad de expresión e información y contrato de trabajo: un análisis jurisprudencial*. Madrid: editorial Civitas, 1ª ed., 1994, pp. 81-83.

⁴¹ STC 213/2002, de 11 de noviembre.

El TC cuando evalúa el contexto normativo y convencional, busca determinar si el trabajador, al ejercer su libertad de expresión, ha respetado las normas y condiciones establecidas para el ámbito laboral, al igual que también analiza si las expresiones del trabajador se sitúan dentro de los márgenes permitidos por la legislación laboral y si se han tenido en cuenta las particularidades de la empresa y del sector en el que opera: este criterio destaca la necesidad de que los trabajadores comprendan y respeten las normas y convenciones que rigen su entorno laboral al ejercer su libertad de expresión, además de subrayar la importancia de considerar el equilibrio entre la protección de los derechos fundamentales de los trabajadores y la preservación de un ambiente laboral armónico y eficiente. En síntesis, el contexto normativo y convencional proporciona el marco jurídico en el que se desenvuelve el trabajador, y su consideración es esencial para determinar la licitud del ejercicio de la libertad de expresión en el ámbito laboral.

2.2.4. Protección de denuncias de irregularidades.

El TC ha reconocido a lo largo de su sentencias la importancia de proteger a los trabajadores que denuncian irregularidades o prácticas ilícitas en el ámbito laboral: este principio adicional, vinculado al ejercicio de la libertad de expresión, busca evitar represalias injustas contra aquellos empleados que, de buena fe, buscan exponer conductas contrarias a la legalidad o a la ética empresarial; y esta protección de denuncias de irregularidades es un principio crucial en la evaluación de situaciones en las que el ejercicio de la libertad de expresión por parte de un trabajador pueda estar vinculado a su despido, al ser un criterio que reconoce la importancia de salvaguardar a aquellos empleados que, al expresar críticas o denuncias, buscan exponer irregularidades o prácticas indebidas dentro de la empresa.

En el ejercicio de la libertad de expresión, el trabajador puede verse involucrado en la denuncia de conductas que considera contrarias a la legalidad, ética o normas internas de la empresa: en este contexto, el TC valora positivamente la protección de los empleados que, de buena fe, expresan críticas con el propósito de señalar irregularidades y contribuir a la corrección de prácticas que puedan ser perjudiciales. Por ello, la legislación laboral, así como ciertos convenios y acuerdos colectivos, suelen reconocer y proteger a los trabajadores que actúan como *whistleblowers* o informantes, es decir, empleados que, de manera honesta y responsable, revelan información sobre acciones incorrectas o ilegales que pueden estar ocurriendo en la empresa: la importancia de estas denuncias de irregularidades obliga a su protección con el objetivo de fomentar la transparencia y la rendición de cuentas en el ámbito laboral. En este contexto, el trabajador que utiliza la libertad de expresión para señalar conductas irregulares debería recibir una protección especial frente a posibles represalias, como el despido injustificado: por ello, el análisis del TC se enfoca en determinar si las expresiones del trabajador estaban motivadas por la intención genuina de denunciar prácticas incorrectas y si el despido posterior constituye una represalia por dichas denuncias. En este sentido, en el ámbito de la denuncia de irregularidades en el seno de la empresa, diversas variables emergen según el contexto en el que se manifiestan, lo que indica que la casuística se complejiza al considerar factores

como la concurrencia de un interés público, la comisión de un hecho delictivo, la representación sindical del denunciante, la naturaleza de la entidad (privada o administrativa), la canalización interna o externa de la comunicación, y la difusión mediática, entre otros, lo que evidencia que la casuística es, ciertamente, extensa.

Para aclarar lo anterior y modo de ejemplos⁴², a lo largo de los años el TC logra destacar situaciones donde se ha legitimado la crítica mediante: a) una carta firmada por trabajadores expresando quejas sobre el funcionamiento de la empresa⁴³ o a través de una comunicación interna denunciando irregularidades en una entidad bancaria durante el transporte de dinero entre oficinas⁴⁴; b) también se ha respaldado la licitud de manifestaciones con proyección más allá del ámbito interno de la empresa, como en el caso de profesores que se reúnen con padres de alumnos para denunciar la situación del centro educativo⁴⁵ o la emisión de críticas ante los medios de comunicación sobre un conflicto universitario⁴⁶; c) denuncias externas, que incluyen anuncios en prensa y comunicados a clientes de una empresa hotelera, que han sido consideradas legítimas⁴⁷; y d) la exposición de denuncias ante los medios de comunicación sobre falta de medidas de seguridad en aviones⁴⁸ o filtraciones en un ministerio⁴⁹, cuando el interés público y la trascendencia para la opinión pública actúan como causas habilitantes; e) la jurisprudencia respalda adecuadamente el despido de un trabajador miembro del comité de empresa por expresar lemas críticos con la empresa y el ayuntamiento en un pleno municipal⁵⁰; y f) el TC califica como nulo el despido de un enfermero que, al expresar sus opiniones frente al ayuntamiento, se refería estrictamente a cuestiones laborales en el centro de trabajo, sin emplear expresiones ultrajantes ni ofensivas, lo que evidencia la proporcionalidad y pertinencia de sus expresiones para el fin perseguido⁵¹. En contraste, ciertas denuncias no han sido respaldadas, como la efectuada por un funcionario de tráfico internamente informando de irregularidades en exámenes para obtener el permiso de conducir, debido al uso de manifestaciones despectivas e injuriosas⁵² o la comunicación a los medios de la falta de seguridad en una fábrica de explosivos cercana a una población y el riesgo resultante fue rechazada⁵³.

Este criterio adicional destaca por tanto la relevancia de promover un ambiente laboral en el cual los empleados se sientan incentivados y protegidos al informar sobre posibles irregularidades sin temor a represalias, donde gocen de protección al presentar denuncias

⁴² BELTRÁN, I. “Una mirada crítica a las relaciones laborales”. *Ignasi Beltrán*. 20 de diciembre de 2023. Disponible en: <https://ignasibeltran.com/>

⁴³ STC 181/2006, de 19 de junio.

⁴⁴ STC 90/1999, de 26 de mayo.

⁴⁵ STC 227/2006, de 17 de julio.

⁴⁶ STC 151/2004, de 20 de septiembre.

⁴⁷ STC 198/2004, de 15 de noviembre

⁴⁸ STC 57/1999, de 12 de abril.

⁴⁹ STC 6/1988, de 21 de enero.

⁵⁰ STC 89/2018, de 6 de septiembre.

⁵¹ STC 146/2019, de 25 de noviembre.

⁵² STC 6/2000, de 17 de enero.

⁵³ STC 126/2003, de 30 de junio.

de irregularidades, lo que sin duda contribuye a fortalecer la integridad y la ética en el entorno laboral, al tiempo que respeta y preserva el derecho del trabajador a expresar críticas constructivas y fundamentadas en busca del bienestar general de la empresa y sus empleados.

2.2.5. Circunstancias individuales del trabajador.

Este quinto criterio, centrado en las circunstancias individuales del trabajador, añade una capa adicional de complejidad y matices al análisis de casos en los que el ejercicio de la libertad de expresión se vincula a decisiones empresariales de despido, además de reconocer la importancia de considerar factores específicos relacionados con la persona del trabajador, su historial laboral, y cualquier otra circunstancia que pueda influir en la evaluación de la proporcionalidad y legitimidad del despido.

En el contexto de las circunstancias individuales, el TC examina aspectos ya señalados como la trayectoria laboral del empleado, su historial de desempeño, la naturaleza de su relación con la empresa y cualquier incidente previo relacionado con expresiones similares, en un análisis que permite contextualizar las expresiones del trabajador dentro de su historial laboral y evaluar si el despido se presenta como una respuesta proporcionada y justificada a la luz de dichas circunstancias. En línea con ello, la jurisprudencia ha reconocido que la proporcionalidad de la sanción, en este caso, el despido, debe tener en cuenta las características individuales del trabajador y la posible existencia de situaciones atenuantes o agravantes, como por ejemplo si un empleado con una larga trayectoria laboral, un historial intachable y que ha expresado críticas de manera constructiva puede tener un perfil diferente al de otro trabajador cuyas expresiones puedan considerarse más controvertidas o irrespetuosas. Además, las circunstancias individuales también pueden incluir elementos relacionados con el estado emocional o psicológico del trabajador en el momento de realizar las expresiones, así como cualquier contexto personal que pueda haber influido en su comportamiento, en un enfoque que considera al trabajador como un individuo único, evitando generalizaciones y promoviendo una evaluación individualizada de cada situación.

En resumen, el criterio de las circunstancias individuales destaca la importancia de adoptar un enfoque personalizado en la evaluación de situaciones en las que el ejercicio de la libertad de expresión está vinculado a su posible despido: la consideración de la historia laboral, desempeño previo y cualquier factor específico relacionado con la persona del trabajador enriquece el análisis y contribuye a una toma de decisiones más justa y equitativa en el ámbito laboral. Estos criterios y principios adicionales proporcionan un marco para la interpretación de casos en los que el ejercicio de la libertad de expresión se ve confrontado con decisiones empresariales de despido, ya que con ellos se busca establecer un equilibrio que garantice la protección de los derechos fundamentales de los trabajadores sin desconocer las legítimas prerrogativas de los empleadores en la gestión de sus empresas.

2.3. Reflexiones.

En conclusión, el análisis de las sentencias del TC en materia de despido de trabajadores y libertad de expresión revela de manera clara y distinta la relación compleja entre el ejercicio de la libertad de expresión por parte del trabajador y la acción de extinción contractual llevada a cabo por el empresario, ya que la doctrina del TC a lo largo de los años deja claro que la libertad de expresión, aunque es innegablemente un derecho fundamental, no es absoluto, sino que encuentra sus límites en otros derechos fundamentales y bienes jurídicos, como el derecho al honor, la intimidad personal y familiar, y la propia imagen, lo que necesariamente implica que el ejercicio de la libertad de expresión debe realizarse de manera ponderada, respetando otros derechos protegidos constitucionalmente.

Los cinco principios esenciales detectados en el análisis de las sentencias por el TC explican esto de manera detallada: en primer lugar, declara la naturaleza no absoluta de la libertad de expresión, indicando que esta libertad, aunque protege de manera indudable los derechos fundamentales, debe tener en cuenta otros derechos fundamentales y bienes jurídicos; en segundo lugar, destaca la importancia de evaluar el contexto y la naturaleza del discurso del trabajador, reconociendo que la libertad de expresión ampara pensamientos, ideas y opiniones, pero que la forma y el contexto son relevantes para determinar su licitud; en tercer término, se enfatiza la necesidad de analizar la conexión directa entre las expresiones del trabajador y la decisión de despido, evaluando si las manifestaciones del empleado están directamente relacionadas con el ámbito laboral y si el ejercicio de la libertad de expresión se ha llevado a cabo de manera legítima y proporcional; en cuarto lugar, la jurisprudencia destaca que el ejercicio de la libertad de expresión encuentra mayores garantías cuando las expresiones del trabajador no son injuriosas o insultantes, puesto que la crítica constructiva y fundamentada, que no menoscabe la dignidad de otras personas, tiende a recibir mayor protección; y en quinto lugar, el TC evalúa la motivación detrás de las expresiones del trabajador y la legitimidad de la crítica en el contexto de la prestación de servicios, debido a que la crítica razonada y legítima, dirigida a mejorar las condiciones laborales o denunciar prácticas irregulares, puede contar con una protección más sólida que expresiones meramente difamatorias o descalificadoras. A estos principios se añaden, determina el TC, los otros principios adicionales que han sido igualmente identificados y que también acuden para la correcta interpretación de las circunstancias que existen en cada caso concreto en que se produce el despido de un trabajador a consecuencia del ejercicio de su derecho de libertad de expresión y que este derecho no sirve de manera incondicional al trabajador ni para imponer modificaciones contractuales⁵⁴ (STC 19/1985) ni para el incumplimiento de los deberes laborales⁵⁵.

En resumen, el TC enseña que las decisiones de despido relacionadas con el ejercicio de la libertad de expresión deben analizarse con minuciosidad y consideración de todas las

⁵⁴ SSTC 19/1985 de 13 de febrero y 88/1985 de 19 de julio.

⁵⁵ SSTC 129/1989 de 17 de julio y 88/1985 de 19 de julio.

circunstancias, y no puede actuarse de manera arbitraria en las resoluciones, sino que la acción de terminación debe ser proporcional y legítima, sirviendo como un medio adecuado entre la libertad de expresión y los derechos del empresario, lo que significa claramente la necesaria combinación entre equidad y justicia que debe prevalecer en el derecho laboral.

Bibliografía.

ÁLVAREZ CUESTA, H. y RODRÍGUEZ HIDALGO, J. G. *La libertad de expresión e información en el ámbito laboral*. León: Secretariado de publicaciones y medios audiovisuales de la Universidad de León, 2004.

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

APARICIO ALDANA, R. K. “La perspectiva armonizadora de los derechos fundamentales en un contexto laboral: a propósito de la sentencia del Tribunal Supremo español de 6 de julio de 2022”. *Estudios Constitucionales*. 2023, núm. 1, pp. 169-199. Disponible en: <https://www.scielo.cl/pdf/estconst/v21n1/0718-5200-estconst-21-01-169.pdf>

BELTRÁN, I. “Una mirada crítica a las relaciones laborales”. *Ignasi Beltrán*. 20 de diciembre de 2023. Disponible en: <https://ignasibeltran.com/>

BETTI, E. *Interpretación de la Ley y de los Actos Jurídicos*. Madrid: Editorial Revista de Derecho Privado, 1975.

DEL REY GUANTER, S. *Libertad de expresión e información y contrato de trabajo: un análisis jurisprudencial*. Madrid: editorial Civitas, 1ª ed., 1994.

GOIG MARTÍNEZ, J. M. “La interpretación constitucional y las sentencias del Tribunal Constitucional. De la interpretación evolutiva a la mutación constitucional”. *Revista de Derecho UNED*. 2013, núm. 12, pp. 257-292. <https://doi.org/10.5944/rduned.12.2013.11696>

IGLESIAS MERRONE, L. “Libertad de expresión en el ámbito laboral”. *Revista Derecho del Trabajo*. 2024, núm. 42, pp. 41-55. ISSN 2301-1009

LÓPEZ BALAGUER, M. “Libertad de expresión y redes sociales: ¿es posible sancionar al trabajador por publicaciones de contenido privado ajenas al trabajo?”. *Temas Laborales*, 2019, núm. 146, pp. 95-120. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/6959609.pdf>

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

PEÑA VÁZQUEZ, J. M. “Análisis sistemático de las sentencias del Tribunal Constitucional”. *Documentación administrativa*. 1982, núm. 196, pp. 191-240. Disponible en: <https://revistasonline.inap.es/index.php/DA/article/view/4659/4713>

PIBERNAT DOMENECH, X. “La sentencia constitucional como fuente del Derecho”. *Revista de Derecho Político*, 1987, núm. 24. Disponible en: <https://doi.org/10.5944/rdp.24.1987.8350>

ROJAS RIVERO, G. P. *La libertad de expresión del trabajador*. Madrid: editorial Trotta, 1991.