

**EL EJERCICIO DE LOS DERECHOS DE COMUNICACIÓN
SINDICAL EN LAS REDES SOCIALES¹**

***THE EXERCISE OF TRADE UNION COMMUNICATION RIGHTS
ON SOCIAL NETWORKS***

ARÁNZAZU FÁTIMA ROLDÁN MARTÍNEZ

*Profesora de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
(acreditada como Profesora Titular por la ANECA)*

Universidad de Alcalá

<https://orcid.org/0000-0002-1510-940X>

JUAN MANUEL HERREROS LÓPEZ

*Profesor Titular de Derecho Constitucional
Universidad a Distancia de Madrid (UDIMA)*

<https://orcid.org/0000-0002-7909-2678>

Cómo citar este trabajo: Roldán Martínez, A., y Herreros López J.M. (2025). El ejercicio de los derechos de comunicación sindical en las redes sociales. *Lex Social, Revista De Derechos Sociales*, 15 (2), 1–45. <https://doi.org/10.46661/lexsocial.12690>

RESUMEN

Las libertades de expresión e información de los sindicatos en las redes sociales constituyen derechos fundamentales de las organizaciones sindicales que les brindan la posibilidad de compartir abiertamente sus opiniones y reivindicaciones, al tiempo que les facilita la amplificación de sus mensajes y la participación en debates públicos. No obstante, la interacción en las redes sociales conlleva ciertos

¹ Contribuciones de los autores: Herreros López, J.M.: conceptualización, investigación, metodología, redacción, revisión y edición. Roldán Martínez, A.: conceptualización, investigación, metodología, redacción y revisión.

riesgos, especialmente el de vulneración del derecho al honor de terceros. Para resolver esta posible colisión de derechos, los tribunales aplican un juicio de proporcionalidad, dentro del cual ponderan los bienes y derechos en conflicto, evaluando la necesidad de equilibrar la libertad sindical con otros derechos civiles igualmente relevantes, como los derechos de la personalidad. En este contexto, surge la interrogante de si el uso de la red social por parte de los sindicatos como medio para transmitir información y expresar opiniones debería ser una circunstancia relevante en dicho juicio de proporcionalidad, así como las posibles implicaciones jurídicas que derivarían de esta consideración.

PALABRAS CLAVE: Libertades de expresión e información, libertad sindical, derecho al honor, juicio de proporcionalidad (ponderación de bienes y derechos), redes sociales.

ABSTRACT

Trade unions' freedoms of expression and information on social media are fundamental rights of trade union, giving them the possibility to openly share their opinions and demands, while facilitating the amplification of their messages and participation in public debates. However, interaction on social networks entails certain risks, in particular the risk of infringement of the right to honour of third parties. To resolve this potential collision of rights, courts apply a proportionality test, in which they weigh the conflicting goods and rights, assessing the need to balance freedom of association with other equally relevant civil rights, such as personality rights. In this context, the question arises as to whether the use of the social network by trade unions as a means of transmitting information and expressing opinions should be a relevant circumstance in such a proportionality judgement, as well as the possible legal implications that would derive from this consideration.

KEYWORDS: Freedoms of expression and information, freedom of association (trade union freedom), right to honour, proportionality test (balancing test), social media.

SUMARIO

I. Introducción

II. Doctrina general sobre las libertades de expresión y de información: contenido y límites

III. Las libertades de expresión y de información en la relación laboral

IV. Las libertades de expresión y de información como contenido esencial de la libertad sindical. El “plus de crítica”

1. Doctrina general

2. Análisis de casos relevantes

V. Las redes sociales como canal de ejercicio de los derechos de comunicación sindical:

1. Doctrina general sobre los criterios de ponderación entre derechos fundamentales en el contexto de las publicaciones en redes sociales

2. La red social como prolongación del espacio sindical. Análisis de casos relevantes

VI. Conclusiones

Bibliografía

I. Introducción

Desde el año 2010, fecha en la que la Federación de Construcción, Madera y Afines de CC.OO. (FECOMA) creara en Facebook la campaña “Rebélate. Haz un gesto por la igualdad laboral”, la presencia de los sindicatos en las redes sociales ha ido aumentando. Esta transformación va más allá de modernizar la comunicación, impulsando un cambio en la forma de entender la acción sindical. El objetivo es salir al encuentro de la gente donde esta se encuentra: en las redes sociales². Se busca abandonar la comunicación jerárquica y centralizada por una más horizontal y de base, involucrando a trabajadores afiliados, no afiliados y ciudadanos en general³. Esta nueva estrategia responde a la pérdida de poder e influencia de los sindicatos en los últimos años. Diversos factores han contribuido a esta situación⁴, como los cambios en la organización y estructura de las empresas con lo que conlleva de disminución de plantillas y pérdida de la importancia del centro de trabajo “físico”; el auge del trabajo atípico y en plataformas digitales, con fuerte presencia de trabajadores autónomos y de trabajadores propicios a crear sus propias formas de representación “asindicales” utilizando las ventajas que les proporciona la

² CAÑIZARES MÁRQUEZ, J.A., “Cambios en las formas de comunicación y movilización: el sindicalismo en red.”, *Ponencia en el X Congreso Español de Ciencia Política y de la Administración*, Universidad de Murcia, 2011, p. 13. Disponible en <https://aecpa.es/files/view/pdf/congress-papers/10-0/61/>

³ CAÑIZARES MÁRQUEZ, J.A., “Cambios en las formas de comunicación y movilización: el sindicalismo en red.”, *op.cit.*, p. 15; JALIL NAJI, M., “Innovación sindical: las redes sociales como instrumento de organización y defensa colectiva”, *Documentación laboral*, 2020, nº 119, p. 147.

⁴ JALIL NAJI, M., “Innovación sindical: las redes sociales como instrumento de organización y defensa colectiva”, *op.cit.*, p. 147; CAÑIZARES MÁRQUEZ, J.A., “Cambios en las formas de comunicación y movilización: el sindicalismo en red.”, *op.cit.*, p. 15; GOERLICH PESET, J.M., “Innovación, digitalización y relaciones colectivas de trabajo”, *Revista de Treball, Economia i Societat*, enero 2019, nº 92, p. 5.

tecnología⁵; la baja afiliación entre los jóvenes; la fuerte rotación profesional entre distintos sectores, que se potenciará en el futuro como consecuencia de las transiciones personales que trae consigo la transformación digital; y, por último, la pérdida de densidad sindical⁶. Adaptarse a las nuevas formas de trabajo y comunicación es crucial para la supervivencia de los sindicatos. La misma OIT ha destacado la necesidad de adoptar técnicas de organización innovadoras e inclusivas por parte de las organizaciones de trabajadores, que deberán utilizar en particular “la tecnología digital, para organizar a los trabajadores de las nuevas formas de empleo y fomentar la participación en formas de acción conectada”. Dicha tecnología “ofrece a las organizaciones de trabajadores el potencial de conectarse con trabajadores fuera de los lugares de trabajo tradicionales y ofrecer nuevos servicios, como el análisis automático de datos a gran escala para diseñar estrategias eficaces y el intercambio de información sobre las plataformas de microtareas o la transferibilidad de las prestaciones sociales”⁷.

La incorporación de las redes sociales a la actuación de los sindicatos aporta indudables ventajas que han sido destacadas por JALIL NAJI: permiten salvar los obstáculos de la dispersión geográfica y la inestabilidad en el empleo, pudiendo llegar a más personas y, además, de forma inmediata; son un medio de interacción con la ciudadanía y con los trabajadores que se extiende más allá del centro de trabajo fomentando su participación en las campañas sindicales, a la vez que ayudan a fortalecer el sentido de identidad colectiva; durante las transiciones laborales, pueden proporcionar a los trabajadores apoyo práctico y emocional y asegurar el mantenimiento del compromiso colectivo/sindical dentro y fuera del centro de trabajo; permiten que los sindicatos puedan involucrar en sus acciones a partes interesadas y externas a la organización, así como dar mayor repercusión a sus mensajes y actuaciones; y, por último, supone también un medio para aumentar la autenticidad de las campañas dotándolas de mayor legitimidad, ya que permiten incorporar testimonios personales que son bien acogidos entre el público⁸.

⁵ Vid, al respecto HOLM-DETLEV, K., “Sindicalismo ‘Gig’ o la acción colectiva en la economía de las plataformas”, *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 2022, nº 40 (2), pp. 325-343.

⁶ El mayor porcentaje de afiliados a sindicatos en España desde hace 24 años se alcanzó en el año 2009, cuando alcanzó la tasa del 18,3%. Desde 2009 ha ido bajando ese dato, hasta situarse en un 12,5 % en el año 2019. Último informe disponible según datos de la OCDE. Vid, OCDE, *Trade Union density OECD* Estadísticas de densidad sindical. Disponible en: <https://stats.oecd.org/?lang=en> (última consulta 1 de febrero de 2024). Sin embargo, según datos facilitados por las cinco grandes centrales sindicales, habrían ganado casi 60.000 afiliados en dos años (del cierre de 2021 a 2023), con claros avances en los ámbitos femenino y juvenil. Fuente: Diario Público, Eduardo Bayona, “La afiliación a los sindicatos crece al calor de los avances sociales y salariales”, 27 de enero de 2024. Disponible en <https://www.publico.es/economia/afiliacion-sindicatos-crece-calor-avances-sociales-salariales.html>. (última consulta 28 de junio de 2025).

⁷ OIT, Informe “Trabajar para un futuro más prometedor”. Comisión mundial para el futuro del trabajo, Ginebra, Ginebra, 2019, pp. 43-44.

⁸ JALIL NAJI, M., “Innovación sindical: las redes sociales como instrumento de organización y defensa colectiva”, *op.cit.*, p. 147. Vid también TALENS VISCONTI, E.E., “La libertad de expresión de los sindicatos en las redes sociales”, *Revista Aranzadi de Derecho y Nuevas Tecnologías*, 2015, nº 38, formato on line, BIB 2015/2271, pp. 3-4.

Considerando las diversas finalidades que persiguen las redes sociales en la nueva estrategia sindical, es probable que tiendan a operar de manera abierta, dirigiéndose a afiliados, simpatizantes y posibles miembros de la comunidad, con la aspiración de obtener el mayor número posible de "amigos". La excepción se presenta en las redes cuya finalidad es la comunicación interna dentro del sindicato, las cuales naturalmente mantendrán un carácter reservado. Es importante destacar que la generación de vínculos y la comunicación no se limitarán únicamente al sindicato y sus canales oficiales, sino que también se desarrollarán de forma descentralizada a través de los perfiles individuales de los trabajadores⁹.

Junto con las ventajas, el uso de las redes sociales también conlleva riesgos, ya que, a través de ellas, el empleador puede tener acceso a la afiliación sindical de un trabajador o a manifestaciones de apoyo de empleados no afiliados a campañas lideradas por un sindicato, pudiendo tomar represalias¹⁰. Se han registrado casos de despidos disciplinarios pluricausales, donde la actividad previa en redes sociales se revisa para justificar un despido¹¹. Pero, la cuestión que más interés ha despertado hasta la fecha es el mayor potencial que ofrecen las redes sociales para vulnerar el derecho al honor de empresas, sus directivos, otros sindicatos o líderes sindicales. Esto se debe a la inmediatez, la amplia difusión y la viralidad de la información y opiniones compartidas en estas plataformas. Una vez publicada una opinión o noticia, su rápida compartición y replicación puede dificultar su control y hacer prácticamente imposible su eliminación total, incluso si el contenido original ha sido borrado. En consecuencia, el impacto reputacional negativo puede persistir y multiplicarse, lo que agrava el conflicto con el derecho al honor.

En la práctica, los tribunales resuelven dos tipos de conflictos: por un lado, se presentan disputas entre el derecho al honor y las libertades de expresión e información, ejercidas en el marco de la libertad sindical, que suelen dirimirse en la jurisdicción civil y pueden dar lugar al pago de indemnizaciones; por otro lado, existen conflictos entre esas mismas libertades y el poder disciplinario del empleador, expresado a través de sanciones o despidos, los cuales se resuelven en el ámbito de la jurisdicción laboral. La resolución judicial de estos conflictos, tanto en la jurisdicción civil como en la laboral, aplica un

⁹ En el "Manual de redes sociales y web 2.0" (2015) de la UGT se recogen normas comunes de uso de las redes del sindicato, pero también de las redes personales de los afiliados (a los que se anima a presentarse en sus redes como miembros del sindicato) y de las redes personales de uso sindical (obligatorias para delegados sindicales y miembros de la comisión ejecutiva), si bien se aclara que son responsables de su contenido y deben velar por no hacer daño a la imagen del sindicato. Disponible en https://www.cantabriaefsmcugt.es/wp-content/uploads/2018/03/MANUAL_REDES_SOCIALES_VWEB2015.pdf. Vid, también "Las redes sociales y CC.OO. Manual de uso y estilos" (2013), disponible en su web corporativa. El manual valora a los "ciberactivistas" como una pieza fundamental en la estrategia comunicativa de CC.OO., reconociéndoles su potencial como agentes de amplificación y legitimación del discurso sindical.

¹⁰ De este riesgo advierte también VALLE MUÑOZ, F.A., "Las representaciones colectivas de trabajadores en las plataformas digitales", *Temas Laborales*, 2021, n° 157, pp. 82-83.

¹¹ Véase la STC 79/2023, de 3 de julio de 2023, que analiza el caso del despido disciplinario de un trabajador, representante legal de los trabajadores, que participó en una manifestación y difundió en redes sociales fotografías tomadas en su puesto de trabajo con mensajes políticos.

juicio de proporcionalidad, dentro del cual llevan a cabo una ponderación de los derechos en juego.

En este contexto, resulta esencial exponer, en primer lugar, la doctrina general sobre la protección de la libertad de expresión e información de los trabajadores en el ámbito laboral, con especial atención a las particularidades que se presentan cuando los titulares son representantes sindicales o unitarios, así como trabajadores no afiliados que se adhieren a la actividad sindical. Sobre esta base, se analizará en qué medida el uso de redes sociales como medio de transmisión de información y opiniones constituye un elemento relevante en la ponderación judicial, y cuáles son las consecuencias de esta circunstancia.

La metodología seguida combina la exposición de parámetros generales con el examen detallado de casos representativos. La selección jurisprudencial no pretende ser exhaustiva, sino ilustrativa de los problemas más significativos y de las respuestas dadas por los tribunales. En un primer momento se presenta la teoría general de la ponderación entre las libertades comunicativas de los trabajadores y sindicatos y el derecho al honor; posteriormente, se examina cómo dicha teoría se ha proyectado en casos concretos. El análisis casuístico, a su vez, permite identificar elementos comunes y extraer líneas de interpretación que contribuyen a perfilar una doctrina general.

Por ello se han tenido en cuenta tanto resoluciones en las que el conflicto surge con independencia del medio utilizado, como aquellas en las que el canal de difusión —redes sociales, grupos de WhatsApp, tableros sindicales o plataformas digitales— adquiere un papel decisivo en la valoración judicial. La muestra incluye sentencias de distintos órganos jurisdiccionales (Tribunal Europeo de Derechos Humanos, Tribunal Constitucional, Tribunal Supremo, Tribunales Superiores de Justicia y Audiencias Provinciales) y pertenecientes a diversas ramas (social, civil y penal), con el objetivo de reflejar la transversalidad del problema y ofrecer un panorama sistematizado de los criterios aplicados: el contexto sindical, la finalidad de la comunicación, la veracidad de los hechos, el tono de las expresiones y el alcance de la difusión.

II. Doctrina general sobre las libertades de expresión y de información: contenido y límites

Las libertades de expresión y de información se reconocen de en el artículo 20 de la Constitución española (CE), cuyo párrafo primero reconoce y protege el derecho a “expresar y difundir libremente los pensamientos, ideas y opiniones mediante la palabra, el escrito o cualquier otro medio de reproducción” (apartado a) y el derecho a “comunicar o recibir libremente información veraz por cualquier medio de difusión” (apartado d). Estas libertades no son ilimitadas, sino que están sujetas a las limitaciones establecidas en el apartado 4, y en particular, el respeto al derecho al honor regulado en el artículo 18.1 CE. Pero al mismo tiempo, dicho ejercicio debe enmarcarse, en cualquier supuesto, en unas determinadas pautas de comportamiento, que el artículo 7 del Código Civil

expresa con carácter general, al precisar que “los derechos deberán ejercitarse conforme a las exigencias de la buena fe” (STC 120/1983, de 15 de diciembre de 1983, FJ 2).

Desde la sentencia 104/1986, de 17 de julio de 1986, la doctrina del Tribunal Constitucional viene distinguiendo entre los derechos que garantizan la libertad de expresión, cuyo objeto son los pensamientos, ideas y opiniones (concepto amplio que incluye las apreciaciones y los juicios de valor), y, por otra parte, el derecho a comunicar información, que se refiere a la difusión de aquellos hechos que merecen ser considerados noticiables¹². La distinción entre estas dos libertades tiene una importancia decisiva a la hora de determinar la legitimidad de su ejercicio, pues mientras los hechos son susceptibles de prueba, las opiniones o juicios de valor, por su naturaleza abstracta, no se prestan a una demostración de exactitud, y ello hace que al que ejercita la libertad de expresión no le sea exigible la prueba de la verdad o diligencia en su averiguación, que condiciona, en cambio, la legitimidad del derecho de información (STC 4/1996, de 19 de febrero de 1996, FJ 3). En los casos reales que la vida ofrece, sin embargo, no siempre es fácil separar la expresión de pensamientos, ideas y opiniones de la simple narración de unos hechos, pues a menudo el mensaje sujeto a escrutinio consiste en una amalgama de ambos (STC 160/2003, de 9 de octubre de 2003, FJ 3). De esta forma debe atenderse al carácter predominante del mensaje, informativo o valorativo, para determinar si nos encontramos ante una manifestación de la libertad de expresión o de información (STC 4/1986, de 16 de enero de 1986, FJ 3). No obstante, tratándose de libertad de expresión, cuando se atribuye la comisión de hechos antijurídicos, la exposición de los hechos y la emisión de valoraciones aparecen indisolublemente unidas, por lo que ni siquiera esa exposición de una opinión crítica y legítima justificaría la atribución o imputación al criticado de “hechos no veraces, que, objetivamente considerados, ofendan gravemente su honor”¹³. Esta necesidad de aportar unos hechos que sustenten un juicio de valor es menos estricta cuando estos ya son conocidos del público en general, porque, por ejemplo, existieran ya rumores con fundamento al respecto¹⁴. Esta interpretación es la que estableció en su momento el Tribunal Europeo de Derechos Humanos en la sentencia de 12 de julio de 2001, asunto *Feldek c. Eslovaquia*¹⁵.

A la hora de apreciar los límites de la libertad de expresión e información derivados de su concurrencia con otros derechos fundamentales, tanto el Tribunal Supremo como el

¹² Sobre la distinción entre las libertades de expresión e información puede verse, entre otros, HERREROS LÓPEZ, J.M., *El servicio público de televisión* (Capítulo 1, “Los derechos de la comunicación”), Fundación COSO, 2004, pp. 39-60.

¹³ STC 79/2014, de 28 de mayo de 2014 (FJ 5), con cita de la STEDH de 22 de octubre de 2007, asunto *Lindon y otros c. Francia*.

¹⁴ STS (Sala de lo Civil) de 1 de diciembre de 2021 (Rec. 744/2021).

¹⁵ Sobre la libertad de expresión en el Convenio Europeo de Derechos Humanos (art. 10 CEDH) y en la jurisprudencia del Tribunal Europeo de Derechos Humanos puede verse BUSTOS GISBERT, R. y HERNÁNDEZ RAMOS, M., “Los derechos de libre comunicación en una sociedad democrática (art. 10 CEDH)”, en VV. AA., *La Europa de los derechos. El Convenio Europeo de Derechos Humanos*, Vol. II, (GARCÍA ROCA, J., SANTOLAYA, P., y PÉREZ MONEO, M., Coords.), Centro de Estudios Políticos y Constitucionales, 2023 (4ª edición), pp. 735-786.

Tribunal Constitucional recurren a la ponderación de bienes y derechos dentro un juicio de proporcionalidad. Con él realizan una ponderación que persigue sopesar los derechos en liza y, a tal efecto, como explica RUBI PUIG, “el tribunal suele recurrir a dos operaciones: la denominada valoración en abstracto y la valoración en concreto según las circunstancias específicas de cada caso”¹⁶. La ponderación abstracta parte de la prevalencia del derecho a la libertad de información y de expresión en una sociedad democrática y plural frente a los derechos de la personalidad. Pero, una valoración en concreto puede desplazar esta ponderación genérica y concluir que en el asunto en cuestión debe prevalecer la protección del derecho al honor¹⁷. Para realizar este segundo juicio, los tribunales tienen en cuenta una serie de factores. En primer lugar, en ningún caso resultará admisible el insulto o las calificaciones claramente difamatorias u objetivamente injuriosas¹⁸, teniendo tal significación las expresiones de menosprecio o desdoro que en cualquier sector de la sociedad que las perciba o capte producirá una repulsa o desmerecimiento en la consideración ajena¹⁹, mientras que sí se aceptan las expresiones meramente sarcásticas²⁰ y la sátira²¹. En segundo lugar, la proyección pública de la persona afectada influye en la valoración, ya que en las personas o actividades de proyección pública la protección del honor disminuye²². En este s²³entido, el Tribunal Supremo ha establecido que la notoriedad puede derivar no solo de la política, sino también de la profesión, la relación con eventos importantes, la relevancia económica o el estatus social, entre otros aspectos²⁴. En tercer lugar, se toma en cuenta el contexto social de las expresiones; por ejemplo, una frase que antes se consideraba injuriosa puede haber perdido ese carácter debido a los cambios en las normas sociales. En cuarto lugar, se valora si se desvelan innecesariamente aspectos privados o íntimos de la vida de una

¹⁶ RUBÍ PUIG, A., “Expresiones de sindicalistas susceptibles de infringir y de no infringir a la vez el honor de un directivo”, *IusLabor*, 2016, nº 3, p.10.

¹⁷ Sobre la colisión entre los derechos de la comunicación y el derecho al honor puede verse, entre otros, HERREROS LÓPEZ, J.M., “La responsabilidad por lesión de los derechos al honor, intimidad y propia imagen”, en VV.AA., *Responsabilidad en el ámbito del Derecho Público y por lesión de Derechos Fundamentales*, (HERREROS LÓPEZ, J.M., Coord.), CEF-UDIMA, 2019, pp. 87-119.

¹⁸ SSTC 204/2001, de 15 de octubre de 2001, FJ 7; 20/2002, de 28 de enero de 2002, FJ 5; 181/2006, de 19 de junio de 2006, FJ 5 y 9/2007, de 15 de enero de 2007, FJ 3.

¹⁹ Por todas, STS (Sala de lo Civil) de 12 de julio de 2004 (Rec. 4339/1998).

²⁰ STEDH de 11 de febrero de 2024, asunto *Dede c. Turquía*. Ahora bien, no siempre el tono irónico o burlesco justifica el exceso [la STS 359/2020, de 24 de junio (Rec. 2588/2018) recopila la doctrina general sobre esta cuestión, que no ampara la libertad de expresión cuando predomina el propósito de ridiculizar al personaje].

²¹ Como afirma el TEDH en su sentencia de 25 de enero de 2007, asunto *Vereinigung Bildender Künstler c. Austria*, “este tipo de sátira es una forma de expresión artística y crítica social que con su contenido inherente de exageración y distorsión de la realidad persigue naturalmente la provocación y la agitación”. En el mismo sentido se pronuncia en las sentencias de 20 de octubre de 2009, asunto *Alves da Silva c. Portugal*; de 14 de marzo de 2013, asunto *Eon c. Francia*; de 5 de julio de 2016, asunto *Ziembinski c. Polonia*; y de 10 de septiembre de 2024, asunto *Dianova y otros c. Rusia*.

²² Esta viene siendo la doctrina de nuestro Tribunal Constitucional a lo largo del tiempo (véanse, por ejemplo, las SSTC 105/1990, de 6 de junio de 1990, FJ 4; 336/1993, de 15 de noviembre de 1993, FJ 6 ó 101/2003, de 2 de junio de 2003, FJ 3).

²³ SSTSS (Sala de lo Civil) de 26 de octubre de 2016, Rec. 3434/2015 y de 13 de septiembre de 2023, Rec. 685/2022.

²⁴ SSTS (Sala de lo Civil) de 21 de julio de 2016 (Rec. 3084/2014), de 7 de marzo de 2022 (Rec. 1455/2020) y de 20 de abril de 2022 (Rec. 6689/2021).

persona que no sean relevantes para la información²⁵. En quinto lugar, debe realizarse un juicio sobre el interés general o la relevancia pública del asunto, sea por la materia, por razón de las personas o por las dos cosas²⁶. En sexto lugar, las expresiones emitidas en contextos de discusión o controversia, como en tertulias o redes sociales, pueden recibir un tratamiento más flexible. En tales casos, se valora el contexto de reciprocidad en el intercambio de ofensas, donde se puede entender que ciertas manifestaciones son formas de defensa o réplica más que ataques directos al honor. Por último, el contexto en el que se producen las manifestaciones enjuiciables es crucial; se valorará que las expresiones no se han pronunciado de forma improvisada, en una entrevista o en una intervención oral en un debate, sino que han sido consignadas con el rigor, el sosiego y la meditación que cabe presumir en las intervenciones escritas²⁷ y también es importante considerar si el ofendido decidió participar voluntariamente o, incluso, inició la polémica²⁸.

Cuando nos centramos exclusivamente en la libertad de información, su función teleológica exige ponderar, en primer lugar, la trascendencia colectiva de la noticia divulgada²⁹. En este sentido, es fundamental determinar si la información trata un tema de interés general que ayude a formar una opinión pública libre, o si, por el contrario, se trata de un asunto puramente privado sin relevancia para el público³⁰. En este último caso, la libertad de información pierde su carácter prioritario, ya que no contribuye al debate público ni al control de los poderes del Estado. La siguiente consideración para evaluar está relacionada con el cumplimiento de dos requisitos fundamentales. El primero, de naturaleza objetiva, exige que la información sea veraz; el segundo, de carácter subjetivo, implica analizar si quien divulga la información actúa de manera diligente y honesta o si, en cambio, se limita a propagar rumores, intuiciones o deducciones sin fundamento, puesto que el artículo 20.1 d) CE no avala la transmisión de noticias de tales características, que distorsionan la función colectiva que la información tiene confiada. Dentro de esta esfera subjetiva, también se debe examinar si la intención del informador es injuriosa, denigrante o desproporcionada, ya que, en estos casos, se exceden los límites de la libertad de información y se vulnera el derecho al honor. Uno de los principios que guía la ponderación entre el honor y la libertad de información es precisamente la veracidad de la información, ya que esta justifica el ejercicio de la libertad informativa. No obstante, no se puede exigir certeza absoluta ni prueba plena de la veracidad de la

²⁵ SSTC 185/2002, de 14 de octubre de 2002, FJ 3; 127/2003, de 30 de junio de 2003, FJ 9.

²⁶ Entre otras SSTC 171/1990, de 12 de noviembre de 1990, FJ 5; 197/1991, de 17 de octubre de 1991, FJ 2, y 178/1993, de 31 de mayo de 1993, FJ 4. También STEDH de 29 de febrero de 2000, asunto *Fuentes Bobo c. España*.

²⁷ STC 3/1997, de 13 de enero de 1997, FJ 6. También STEDH de 29 de febrero de 2000, asunto *Fuentes Bobo c. España*; SSTS (Sala de lo Civil) de 10 de junio de 2020 (Rec. 4745/2020) y de 16 de junio de 2020 (Rec. 5294/2019).

²⁸ STC 336/1993, de 15 de noviembre de 1993, FJ 6.

²⁹ Sobre la naturaleza y contenido de la libertad de información puede verse, entre otros, HERREROS LÓPEZ, J.M., “Libertad de información y derecho a la información: dos derechos distintos”, en VV.AA., *Las libertades informativas en el mundo actual*, (Farias García, P. y Sánchez de Diego, M., Coord.), UCM, 1999, pp. 363-368.

³⁰ Entre otras, STC 15/1993, de 18 de enero de 1993, FJ 2.

información, ya que esto restringiría en exceso la libertad de información, limitando su papel fundamental en un Estado de Derecho. Así, la protección de la libertad de información debe equilibrarse con la necesidad de una búsqueda diligente y profesional de la verdad, sin que ello se traduzca en conductas difamatorias o negligentes por parte del informador³¹. Pero, incluso en el caso de información veraz, el derecho a comunicarla a terceros está sujeto a límites, como pueden ser los derivados de la protección de la intimidad, cuando las informaciones se refieran a aspectos objetivamente íntimos de la persona y que ésta haya mantenido reservados para sí, o los relativos a otros contenidos que puedan considerarse reservados secretos.

Ambas libertades pueden ejercerse a través de las redes sociales y otras plataformas digitales, como los *blogs*, siendo frecuente que ambas se manifiesten de forma entrelazada. Esto se debe a su naturaleza interactiva, pensada para el intercambio constante de contenidos, comentarios y reacciones. En estos espacios, junto a la difusión de información, se generan también comentarios de los usuarios, que suelen ser respondidos por quien administra la cuenta o página, dando lugar así a la emisión de opiniones personales.

III. Las libertades de expresión y de información en la relación laboral

Las libertades de expresión e información son derechos de los que gozan por igual todos los ciudadanos³², por lo tanto, también los trabajadores en el seno de la empresa, siempre y cuando respeten los límites genéricos del artículo 20.1 CE, lo que significa que no se podrá atentar contra el honor del empresario, de superiores, compañeros o incluso de los clientes³³.

Ahora bien, en el entorno laboral estos derechos encuentran, además, unos límites propios, un condicionamiento adicional, ya que el respeto al deber de buena fe adquiere una manifestación específica en la relación jurídica laboral. No cabe duda de que la existencia de un contrato entre trabajador y empresario genera una red compleja de derechos y obligaciones mutuas que condiciona, entre otros aspectos, el ejercicio del derecho a la libertad de expresión. En este contexto, las expresiones que podrían considerarse legítimas en otras circunstancias no necesariamente lo son dentro de la dinámica de esta relación laboral³⁴. Pero, al mismo tiempo, es importante recalcar que no se justifica la existencia de un deber genérico de lealtad que implique una sumisión total del trabajador a los intereses empresariales, ya que tal enfoque no armoniza con el sistema constitucional de relaciones laborales³⁵. En definitiva, es preciso que los órganos

³¹ Como recuerda la STS (Sala de lo Civil) de 25 de enero de 2021 (Rec. 535/2018).

³² STC 6/1981, de 16 de marzo de 1981, FJ 4.

³³ Respecto al derecho al honor de los clientes, *vid*, STSJ de Asturias (Sala de lo Social) de 18 de octubre de 2022 (Rec. 1821/2022), que calificó de procedente el despido de un trabajador de supermercado por los insultos a los clientes que realizó en un video subido a Tik Tok.

³⁴ STC 181/2006, de 19 de junio de 2006, FJ 10.

³⁵ SSTC 151/2004, de 20 de septiembre de 2004, FJ 9 y 146/2019, de 2 de noviembre de 2019, FJ 4. En el mismo sentido STEDH de 11 de febrero de 2024, asunto *Dede c. Turquía*.

judiciales preserven el necesario equilibrio entre las obligaciones del trabajador dimanantes del contrato de trabajo y el ámbito de sus derechos y libertades constitucionales, pues dada la posición preeminente de estos en el ordenamiento jurídico, cualquier modulación que el contrato de trabajo pueda ejercer sobre su ejercicio debe limitarse estrictamente a lo imprescindible para la consecución de los legítimos intereses empresariales. Además, dicha modulación debe ser proporcional y adecuada para alcanzar dicho objetivo³⁶.

Las afirmaciones anteriores nos conducen a la conclusión de que, en casos en los que el empleador ejerza su poder disciplinario al considerar que el trabajador ha proferido ofensas verbales, conforme al artículo 54.2.c) del Estatuto de los Trabajadores, o ha vulnerado la buena fe contractual, según el artículo 54.2.d), resulta fundamental realizar una ponderación cuidadosa. Esta deberá respetar la definición y valoración constitucional del derecho fundamental involucrado, teniendo en cuenta las circunstancias particulares del caso. En esta línea, se ha sostenido que no va en contra de la buena fe ni del deber de lealtad que las críticas del trabajador hacia su empresa no se dirijan exclusivamente a esta, sino que también puedan ser expresadas ante un tercero sin conexión laboral. La STC 146/2019, de 25 de noviembre de 2019 (FJ 5) llegó a la conclusión de que era razonable que, tras no obtener respuesta a sus reclamaciones laborales por parte de la empresa, el trabajador formulara sus quejas ante un Ayuntamiento, ya que, este último, como titular del centro de trabajo y contratante de los servicios de la empresa, tiene la capacidad de influir para garantizar que las solicitudes del trabajador sean atendidas³⁷. En este contexto, resulta legítimo que la crítica realizada trascienda más allá de los límites de la empresa.

Es importante destacar que, en el ámbito laboral, las críticas suelen dirigirse comúnmente hacia entidades jurídicas, ya sea la propia empresa o los sindicatos, pero también se suelen personalizar en sus directivos y responsables. En primer lugar, es crucial reconocer que no cabe negar a la empresa, en cuanto persona jurídica, en términos abstractos, la protección del derecho al honor que garantiza el artículo 18 CE³⁸. El Tribunal Constitucional ha afirmado de manera constante que, aunque el honor es un valor asociado a personas físicas individualmente consideradas, el derecho a la propia estimación, buen nombre o reputación no es exclusivo de ellas (STC 139/1995, de 26 de septiembre de 1995, FJ 6). De esta manera, la persona jurídica puede verse afectada por la divulgación de hechos que la desacrediten ante la consideración ajena³⁹. No obstante,

³⁶ Vid, por todas, la STC 170/2013, de 7 de octubre de 2013, FJ 3. En la misma línea se ha manifestado el TEDH al examinar el alcance permisible de la restricción de la libertad de expresión en la relación laboral desde la perspectiva del artículo 10 del CEDH (STEDH de 29 de febrero de 2000, asunto *Fuentes Bobo c. España*; de 21 de septiembre de 2011, asunto *Palomo Sánchez y otros c. España*; de 5 de noviembre de 2019, asunto *Herbai c. Hungría* y de 15 de junio de 2021, asunto *Melike c. Turquía*).

³⁷ El TC también valora que el contrato de la empresa empleadora con el ayuntamiento tuviera como objeto la prestación de unos servicios de tipo social.

³⁸ STS (Sala de lo Social) de 28 de febrero de 2017 (Rec, 103/2016).

³⁹ Como explica SERRANO GARCÍA, J.M. se ha empezado a hablar de “reputación *online*”, la cual es posible “identificarla, extraerla, clasificarla y analizarla, a partir de las opiniones que los usuarios diseminan en las redes sociales” (“El derecho a la libertad de expresión del trabajador a través de las nuevas

a la hora de valorar la intromisión en el derecho al honor de las personas jurídicas, no se pueden aplicar los mismos parámetros que cuando se trata de personas físicas. Mientras que en éstas resaltan dos aspectos: el interno, relacionado con la íntima convicción o sentimiento de dignidad de la propia persona, y el externo, que se refiere a la valoración social, reputación o fama, en el caso de las personas jurídicas resulta difícil concebir el aspecto inmanente. Por lo tanto, la atención se centra en la apreciación del aspecto trascendente o exterior, es decir, en la consideración pública protegible, que no cabe identificar con la reputación empresarial, comercial, o en general del mero prestigio con que se desarrolla la actividad⁴⁰. De esta manera, cuando se realiza el juicio de proporcionalidad para ponderar si prevalece el derecho a la libertad de expresión, se toma en cuenta el carácter de persona jurídica del demandante, lo cual dificulta la concepción del aspecto inmanente del derecho al honor y resulta en una menor protección de dicho derecho. Como explica SERRANO GARCÍA⁴¹, la jurisprudencia exige analizar las consecuencias de los comentarios sobre la empresa con perspectiva, considerando el impacto en la actitud de los consumidores y demostrando que alcanzan un nivel de gravedad necesario, así como que fueron realizados con el propósito de perjudicar la reputación profesional de la entidad. Una prueba de que el honor de la empresa ha permanecido incólume es que no haya sufrido perjuicios materiales ni perdido clientela⁴². En el caso de envío de correo electrónico que contenía críticas a la empresa, la STEDH de 11 de febrero de 2024, asunto *Dede c. Turquía* consideró relevante el ámbito de difusión, esto es, si el correo estaba destinado a ser divulgado públicamente o había sido revelado al público o compartido con otros compañeros de la empresa⁴³. Estos mismos términos se aplican al derecho al honor de los sindicatos⁴⁴.

En otra perspectiva, se ha evaluado que dichos empresarios o directivos pueden revestir una incuestionable notoriedad pública, lo que los somete a un control más riguroso de sus acciones y expresiones en comparación con individuos comunes sin proyección pública⁴⁵. Esta notoriedad pública también se ha apreciado en cargos sindicales y en los

tecnologías y el derecho a la reputación de la empresa”, *Revista Española de Derecho del Trabajo*, 2019, nº 217, p. 14).

⁴⁰ Por todas, SSTS (Sala de lo Civil) de 19 de julio de 2006, (Rec. 2448/2002), de 14 de noviembre de 2002 (Rec. 3753/1997), de 6 de junio de 2003 (Rec. 3094/97), de 16 de junio de 2015, (Rec. 46/13) y de 18 de junio de 2024 (Rec. 6351/2023).

⁴¹ SERRANO GARCÍA, J.M., “El derecho a la libertad de expresión del trabajador a través de las nuevas tecnologías y el derecho a la reputación de la empresa”, *op.cit.*, pp. 13-14.

⁴² STS (Sala de lo Social) de 28 de febrero de 2017 (Rec. 103/2016).

⁴³ En el caso analizado por la sentencia se utilizó del correo corporativo para enviar un mensaje crítico contra el director del departamento de RRHH, cuyos destinatarios eran únicamente los miembros de dicho departamento. El TEDH reprocha a los tribunales nacionales que, a la hora de valorar el daño causado a la empresa, no se hubiese tenido en cuenta esta circunstancia.

⁴⁴ STS (Sala de lo Social) de 15 de diciembre de 2016 (Rec. 287/2015). También, STSJ de la Comunidad valenciana (Sala de lo Social) de 24 de octubre de 2023 (Rec. 2900/2022).

⁴⁵ STC 151/2004, de 20 de septiembre de 2004, FJ 9 (respecto de los gestores de una universidad privada).

representantes legales de los trabajadores cuando son objeto de crítica por parte de sus compañeros de trabajo o de dirigentes sindicalistas⁴⁶.

IV. Las libertades de expresión y de información como contenido esencial de la libertad sindical: El “plus de crítica”

1. Doctrina general

Aunque del tenor literal del artículo 28.1 CE pudiera deducirse la restricción del contenido de la libertad sindical a una vertiente exclusivamente organizativa o asociativa, una interpretación sistemática de los arts. 7 y 28 CE lleva a entender que el contenido del primer precepto citado comprende “también la vertiente funcional, es decir, el derecho de los sindicatos a ejercer aquellas actividades dirigidas a la defensa, protección y promoción de los intereses de los trabajadores; en suma, a desplegar los medios de acción necesarios para que puedan cumplir las funciones que constitucionalmente les corresponde”⁴⁷. Una interpretación que, por lo demás, está en consonancia con la mantenida por el Comité Europeo de Derechos Sociales respecto de la libertad sindical (v. gr. Decisión de fondo del Comité: *European Confederation of Police -EuroCOP c. Irlanda*, RC 83/2012, 2 de diciembre de 2013, ap. 80 y 121)⁴⁸.

Este derecho a la acción sindical se reconoce en su vertiente colectiva en el artículo 2.1.d) LO 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical (LOLS) y en su vertiente individual en el artículo 2.2.d) de dicha ley. Entre los instrumentos de acción sindical se encuentra, precisamente, “el empleo de los derechos a la libertad de expresión y a la libertad de información respecto de cualquiera asunto que pueda tener una repercusión directa o indirecta en las relaciones laborales”⁴⁹. Hasta tal punto es así, que la invocación del derecho a la libertad de expresión carece de sustantividad propia y no es escindible de la que se hace del derecho a la libertad sindical⁵⁰.

En la legislación laboral ordinaria se reconoce el derecho de expresión y difusión para los representantes legales de los trabajadores, extendido a los delegados sindicales, según el artículo 68 d) del Estatuto de los Trabajadores (ET) y el artículo 10.3 de la Ley Orgánica

⁴⁶ Vid, STC 126/1990, de 5 de julio de 1990, FJ 4, y SSTS (Sala de lo Civil) de 8 de noviembre de 2017 (Rec. 2905/2016) y de 3 de marzo de 2011 (Rec. 1777/2008). También SAP Barcelona de 2 de febrero de 2024 (Rec. 438/2023).

⁴⁷ SSTC 94/1995, de 19 de junio de 1995, FJ 2; 308/2000, de 18 de diciembre de 2000, FJ 6; 185/2003, de 27 de octubre de 2003, FJ 6; 198/2004, de 15 de noviembre de 2004, FJ 5; 281/2005, de 7 de noviembre de 2005, FJ 3; 200/2006, de 3 de julio de 2006, FJ 3; 108/2008, de 22 de septiembre de 2008, FJ 4.

⁴⁸ Sobre la libertad sindical en la Carta Social Europea y en la doctrina del Comité Europeo de Derechos Sociales puede verse MACÍAS JARA, M., “Libertad sindical y negociación colectiva (arts. 5, 6 y 28 de la Carta)”, en VV. AA., *La Europa de los derechos sociales. La Carta Social Europea y otros sistemas internacionales de protección* (CANOSA USERA, R. y CARMONA CUENCIA, E., Coords.), Tirant lo Blanch, 2024, pp. 243-279.

⁴⁹ STC 94/1995, de 19 de junio de 1995, FJ 3. Vid, también STS (Sala de lo Social) de 28 de febrero de 2017 (Rec. 103/2016) y SSTEDH de 12 de septiembre de 2011, asunto *Palomo Sánchez y otros c. España*, y de 9 de octubre de 2012, asunto *Szima c. Hungría*.

⁵⁰ STC 89/2018, de 6 de septiembre de 2018, FJ 2.

de Libertad Sindical (LOLS). Este derecho les permite expresar libremente sus opiniones en asuntos relacionados con la representación, publicar y distribuir publicaciones de interés laboral o social sin perturbar el normal desarrollo del trabajo. El artículo 81 ET también les asegura el derecho a disponer de tablones de anuncios en la empresa. Por su parte, durante una huelga, el artículo 6.6 del Real Decreto-ley 17/1977 permite a los trabajadores en huelga hacer publicidad de esta⁵¹. Además, dentro de la actividad sindical en el interior de la empresa, el artículo 8.1.b) LOLS reconoce a los trabajadores afiliados a un sindicato el derecho a “distribuir información sindical, fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de la empresa”, pero esto no supone que sea la única fórmula de comunicación que puedan utilizar los sindicatos (STC 281/2005, de 7 de noviembre de 2005, FJ 5)⁵². Por ejemplo, no cabe duda de que el correo electrónico o las redes sociales constituyen para los trabajadores afiliados a un sindicato una herramienta de acción y proselitismo sindical que pueden utilizar extramuros de la empresa⁵³. Cuestión distinta es que el empresario deba soportar la carga de proporcionarlos. Al respecto, el legislador, en el artículo 8.2 LOLS, ha impuesto ciertas obligaciones al empresario para que colabore en facilitar los medios necesarios que permitan la difusión de la información sindical a los afiliados al sindicato y a los trabajadores en general, como ocurre con los derechos de las secciones sindicales a disponer de un tablón de anuncios (apartado a) y a un local adecuado en aquellas empresas o centros de trabajo con más de doscientos cincuenta trabajadores (apartado c)⁵⁴. El Tribunal Constitucional no ha interpretado de manera extensiva este marco, indicando, por ejemplo, que un tablón de anuncios digital en la intranet de la empresa no está legalmente previsto (STC 281/2005, FJ 5). No obstante, como advierte VALLE MUÑOZ, en el contexto de las nuevas formas de trabajo desvinculadas físicamente del centro laboral, como ocurre con el teletrabajo o las plataformas digitales, resulta necesario habilitar herramientas tecnológicas que permitan reconstruir un espacio común para los trabajadores y sus representantes, aunque sea en un entorno virtual. Por ello, el autor considera oportuno que estas plataformas incorporen un apartado específico que cumpla la función de los tradicionales tablones de

⁵¹ STC 120/1983, de 15 de diciembre de 1983, FJ 4.

⁵² Por ejemplo, en la STC 94/1995, de 24 de julio de 1995, se juzgaba si dentro del derecho de las secciones sindicales a la actividad sindical en la empresa se incluía la recogida de firmas. En la actualidad, los sindicatos pueden canalizar esta recogida de firmas a través de plataformas de internet, a las que se da publicidad en las redes sociales de los afiliados. *Vid.*, sobre la importancia cada vez mayor de estas campañas digitales por parte de los sindicatos europeos, las propuestas recogidas en el “Documento de debate de la CES sobre las campañas digitales de los sindicatos europeos y la mejora de la capacidad de comunicación”, discutido y aprobado en el Comité Ejecutivo de la CES 4 de junio de 2021, disponible en la página web del sindicato UGT:

https://www.ugt.es/sites/default/files/210604_ce_ces_18_campanas_digitales_comunicacion_final.pdf (última consulta 29 de junio de 2025).

⁵³ Interpretación que sobre el alcance del artículo 8.1.b) hace la STSJ de Galicia (Sala de lo Social) de 19 de diciembre de 2019 (Rec. 4183/2019). *Vid.*, también STSJ de Cantabria (Sala de lo Social) de 11 de febrero de 2020 (Rec. 997/2019) que señala que “desde luego, con independencia de los cauces disponibles en el sindicato para facilitar y difundir información, entendemos que la utilización de una cuenta de Facebook, en la que el actor se ha limitado a dar publicidad a asuntos que tienen una indudable relevancia o trascendencia pública, no supone un exceso en el ejercicio de su derecho a la libertad sindical”.

⁵⁴ NAVARRO NIETO, F., “El ejercicio de la actividad sindical a través de las tecnologías de la información y de las comunicaciones”, *Temas laborales*, 2017, n.º. 138, pp. 49-84.

anuncios, accesible tanto para el sindicato como para los trabajadores⁵⁵. En cuanto al uso de las comunicaciones electrónicas corporativas, la doctrina constitucional sostiene que es obligación de la empresa mantener al sindicato en el goce pacífico de los instrumentos aptos para su acción sindical siempre que existan, su uso no perjudique su finalidad y se respete la proporcionalidad de sacrificios⁵⁶. La misma solución resultaría aplicable al acceso a las redes sociales en la empresa⁵⁷. En la práctica, los sindicatos suelen desarrollar sus propias páginas web y utilizar WhatsApp o redes sociales independientes para superar la dependencia de los medios electrónicos de la empresa”⁵⁸.

Es crucial destacar que la libertad de expresión, como herramienta de la libertad sindical, no se limita solo a los trabajadores afiliados a un sindicato, sino que se extiende a los no afiliados que participan en acciones o protestas organizadas por los sindicatos⁵⁹. Y ello porque la libertad sindical, en su faceta individual, incluye la posibilidad de adherirse y participar en las iniciativas convocadas por los sindicatos y éstos correlativamente pueden promover acciones con proyección externa, dirigidas a todos los trabajadores, sean o no afiliados (STC 134/1994, de 9 de mayo de 1994, FJ 4). En consecuencia, la libertad sindical ampara a los trabajadores no afiliado cuando participan en actividades organizadas por el sindicato (artículo 12 LOLS) o en actos preparatorios para acciones sindicales (por ejemplo, reuniones para preparar elecciones sindicales o para constituir un sindicato). Por su parte, los trabajadores afiliados que ejercen su derecho a la libertad de expresión e información al transmitir comunicados de su sindicato deben tener en cuenta que, en términos de expresión vejatoria o degradante, la autoría significativa no es la autoría material o de creación, sino la autoría cooperativa de la difusión o distribución. Aquellos que ostentan cargos de representación de los trabajadores no son simples transmisores que actúan por cuenta ajena: tienen la obligación de conocer el contenido de la comunicación difundida y no están autorizados a distribuir material que incluya insultos, injurias o vejaciones, asumiendo así su responsabilidad⁶⁰. Esta misma consideración resulta aplicable si el medio de difusión empleado son sus redes sociales.

La ubicación de la libertad de expresión dentro del contenido esencial de la libertad sindical supone que aquélla tiene un ámbito de protección más amplio, de modo que, al

⁵⁵ VALLE MUÑOZ, F.A., “Las representaciones colectivas de trabajadores en las plataformas digitales”, *op.cit.*, p. 82.

⁵⁶ STC 281/2005, de 7 de noviembre de 2005, FJ 8. *Vid* también SSTs (Sala de lo Social) de 23 de julio de 2008 (Rec. 97/2007), de 26 de abril de 2016 (Rec. 113/2015), de 21 de febrero de 2019 (Rec. 214/2017) y de 25 de enero de 2023 (Rec. 62/2021)

⁵⁷ De la misma opinión es VALLE MUÑOZ, F.A., “Las representaciones colectivas de trabajadores en las plataformas digitales”, *op.cit.*, p. 81. En la STSJ de Andalucía/Sevilla (Sala de lo Social) de 24 de septiembre de 2015 (Rec. 1387/2015) la Sala aplica la STC 281/2005, en relación con la petición de una sección sindical al pleno y libre acceso a la totalidad de la red de la empresa, o en su defecto a las redes sociales como Facebook y twitter, así como al correo propio del sindicato y páginas similares.

⁵⁸ NAVARRO NIETO, F., “El ejercicio de la actividad sindical a través de las tecnologías de la información y de las comunicaciones”, *op.cit.*, pp. 53-54.

⁵⁹ SSTC 89/2018, de 26 de noviembre de 2018, FJ 6, y 116/2018, de 29 de octubre de 2018, FJ 3.

⁶⁰ STS (Sala de lo Social) de 20 de abril de 2005 (Rec. 6701/2003).

ejercerse dentro de una actividad sindical, goza de un “plus de crítica”⁶¹. En este sentido, los derechos y obligaciones recíprocos generados por la relación contractual laboral, cuando se residen en representantes de los trabajadores, también delimitan el ejercicio de los derechos fundamentales, de manera que manifestaciones que en otro contexto podrían resultar ilegítimas no tienen por qué serlo si se enmarcan en el ejercicio de las facultades propias de la representación sindical y en la defensa de los intereses de los trabajadores a quienes se representa. A ello se suma que, cuando la reivindicación laboral se ejerce frente a cargos o instituciones públicas, como cuando se critica la actuación de la Administración pública que es cliente de la empresa, la crítica sindical adquiere una dimensión de participación política. En tal escenario, el ejercicio del derecho alcanza el nivel máximo de protección, convirtiéndose en prácticamente inmune a restricciones que en otros ámbitos serían admisibles constitucionalmente⁶².

En casos de conflicto con el derecho al honor, la jurisprudencia realiza una doble ponderación. En primer lugar, un juicio abstracto determina la prevalencia de las libertades de expresión e información de los sindicatos sobre los derechos de la personalidad. Posteriormente, se realiza una evaluación específica de las circunstancias, ya que la mencionada prevalencia se considera “no absoluta, sino funcional”. Esto implica que solo se justifica la limitación del derecho de la personalidad cuando las libertades se ejercen de acuerdo con su naturaleza y función constitucionales, contribuyendo al debate público en una sociedad democrática, incluso de manera contundente, siempre que se defiendan los derechos de los trabajadores y otros objetivos legítimos de los sindicatos, como la defensa de un modelo específico de servicio público⁶³. Pero, quien ocupa un cargo público, tiene una posición directiva en la empresa afectada por el conflicto o posee relevancia pública por otras razones, no pierde completamente sus derechos de la personalidad. La emisión de comunicaciones públicas que resulten en un descrédito para la persona afectada, fuera del ámbito de interés público o sindical pertinente y sin necesidad para transmitir el mensaje relacionado con estas cuestiones de interés público o sindical, no cumple la función constitucionalmente asignada a la libertad de expresión y a la libertad sindical. Por lo tanto, no puede justificar la prevalencia de estas libertades sobre el derecho al honor⁶⁴.

La ponderación entre las libertades de expresión e información de los sindicatos y el derecho al honor, según la doctrina de la Sala de lo Civil del Tribunal Supremo, puede

⁶¹ SSTC 89/2018, de 6 de septiembre de 2018, FJ 2; 108/2018, de 15 de octubre de 2018, FJ 3; 127/2018, de 26 de noviembre de 2018, FJ 4 y 22/2023 de 27 de marzo, FJ 3. *Vid.* comentario a esta última en ROJO TORRECILLA, E., “La protección reforzada de la libertad de expresión en la libertad sindical”, *Revista de jurisprudencia laboral*, 2023, n° 5. También SSTEDH, Gran Sala, de 12 de septiembre de 2011, asunto *Palomo Sánchez y Otros c. España*, de 2 de junio de 2022, asunto *Straumer c. Letonia* y de 8 de junio de 2023, asunto *Fragoso Dacosta c. España*.

⁶² STC 109/2018, de 15 de octubre de 2018, FJ 2.

⁶³ Como señala la STS (Sala de lo Civil) de 20 de julio de 2016 (Rec. 3165/2014).

⁶⁴ STS (Sala de lo Civil) de 20 de julio de 2016 (Rec. 3165/2014). *Vid.* comentario crítico a la sentencia en RUBÍ PUIG, A., “Expresiones de sindicalistas susceptibles de infringir y de no infringir a la vez el honor de un directivo”, *op.cit.*, pp. 1-22.

resumirse de la siguiente manera⁶⁵: a) En términos generales, las críticas o incluso expresiones injuriosas en un contexto sindical (como elecciones sindicales o conflictos laborales) no suelen ser consideradas como una intromisión ilegítima en el honor; b) se ha ponderado la libertad de informar a los trabajadores de la empresa a la que iban dirigidas las informaciones que podían constituir una intromisión ilegítima al honor del afectado, siempre que en este caso se cumpliera el requisito de la veracidad; c) está permitido, como a toda persona que participa en un debate público, recurrir a una “cierta dosis de exageración, incluso de provocación, esto es, ser un poco inmoderado en sus expresiones”⁶⁶; d) en cambio se ha considerado atentatorio al honor la utilización de expresiones vejatorias e insultos⁶⁷, así como, la imputación de la comisión de hechos delictivos o de comportamientos que de ser ciertos serían reprobables, ya que no estaría protegida por la libertad de expresión, sino que constituye comunicación de información que requiere cumplir con el requisito de ser veraz⁶⁸.

La libertad sindical permite a los trabajadores afiliados realizar acciones sindicales fuera de la empresa, siempre que se desarrolle en contextos relacionados con el conflicto laboral al que se refiere dicha actividad. En una sentencia relevante de la Sala de lo Civil del Tribunal Supremo, de 20 de julio de 2016 (Rec. 3165/2014), se abordó la colocación de carteles y pancartas críticos en el centro de trabajo y su entorno, considerándose legítimo el ejercicio de las libertades de expresión e información. Sin embargo, cuando estas acciones se llevaron a cabo en el municipio de residencia del directivo y en la farmacia de su madre la conclusión fue muy distinta. En este caso, se valoraron dos factores: la conexión del entorno con el conflicto laboral y la finalidad que se perseguía con la emisión de los mensajes. Respecto de la primera, la comunicación pública de expresiones tuvo lugar en un entorno en el que la materia concernida carecía de relevancia, y en el que la cuestión sindical resultaba también ajena, y su única vinculación con los hechos residía en que constituía el lugar de residencia del afectado por tales manifestaciones, y el local donde un familiar desarrollaba su actividad profesional. Respecto de la segunda circunstancia, la sala considera que sólo se buscaba escarnecer al demandante, poniéndolo en entredicho ante sus vecinos y familiares. En este contexto, se concluyó que estas expresiones no contribuían a un debate público ni protegían legítimamente los derechos de los trabajadores, siendo consideradas intromisiones ilegítimas en el honor del afectado. Como explica RUBÍ PUIG⁶⁹, “el aspecto más destacable de la sentencia comentada es el relativo a la consideración del lugar en el que se realiza la intromisión al honor profesional del actor como elemento determinante de su carácter lícito o ilícito. Así, las mismas

⁶⁵ Doctrina recogida en las sentencias de 18 de junio de 2024 (Rec. 6351/2023), de 20 de julio de 2016 (Rec. 3165/2014), de 21 de junio de 2018 (Rec. 5042/2017), de 28 de mayo de 2020 (Rec. 2141/2019) y de 22 de junio de 2021 (Rec. 6640/2020).

⁶⁶ SSTEDH de 6 de octubre de 2011, asunto *Vellutini y Michel c. Francia* y de 8 de junio de 2023, asunto *Fragoso Dacosta c. España*.

⁶⁷ STEDH de 6 de octubre de 2011, asunto *Vellutini y Michel c. Francia*.

⁶⁸ STS (Sala de lo Civil) de 25 de abril de 2023 (Rec. 4158/2022).

⁶⁹ RUBÍ PUIG, A., “Expresiones de sindicalistas susceptibles de infringir y de no infringir a la vez el honor de un directivo”, *op.cit.*, p. 14.

expresiones, por realizarse cerca o lejos del centro de trabajo, pueden reputarse como intromisiones legítimas -amparadas por las libertades de expresión y sindical- o como intromisiones ilegítimas -que sobrepasan el ámbito de protección de aquellas-. Esta sentencia cobra gran importancia para nuestro análisis, ya que con el acceso masivo a internet y las redes sociales, las fronteras físicas del conflicto laboral se difuminan. Los criterios utilizados por el tribunal en un entorno físico podrían no ser tan efectivos en el contexto digital, donde la información se difunde sin barreras geográficas y llega a un público general, por lo tanto, a personas ajenas al conflicto⁷⁰.

2. Análisis de casos relevantes

El análisis de las sentencias siguientes evidencia la complejidad de determinar cuándo la libertad de expresión o información sindical trasciende la mera protesta o denuncia.

Un primer ejemplo lo encontramos en la STS (Sala de lo Social) de 20 de abril de 2005 (Rec. 6701/2003), que consideró injuriosas, insultantes y vejatorias las reiteradas calificaciones de "mafia" y "banda terrorista", así como la afirmación de imponer o mantener "el estado de terror que impera en la empresa", contenidas en folletos elaborados por la sección sindical de CCOO, distribuidos entre los empleados y dirigidos contra el empresario, los directivos y dirigentes. Se estima que la argumentación de que el clima de las relaciones laborales en la empresa había convertido en práctica usual el lenguaje despectivo o vejatorio entre sindicatos rivales, y por parte de algunos sindicatos respecto de la dirección de la empresa, no es un factor que exima de responsabilidad a los trabajadores despedidos, ya que ni la pugna intrasindical justifica insultos o apelativos injuriosos, ni la contraposición de intereses legitima tales expresiones respecto de las personas que dirigen la empresa. Dieciséis años después, y también en relación con la utilización de la palabra "terrorismo", la STS (Sala de lo Social) de 28 de febrero de 2017 (Rec. 103/2016), dio, esta vez, la razón a un sindicato que utilizó la expresión "DLH Terrorismo Patronal"⁷¹, por considerar que se había convertido en lugar común en nuestra sociedad, al "utilizarse de manera habitual para descalificar determinadas actuaciones empresariales por sindicatos e incluso por partidos políticos, lo que ha devaluado socialmente su significado, convirtiéndose así en una crítica dura, pero sin que ninguna persona razonable lo asocie propiamente con el concepto de terrorismo". Ambas sentencias muestran cómo el uso social y el contexto de una expresión son factores determinantes en la valoración judicial de su carácter injurioso o lesivo para el honor.

⁷⁰ Señala RUBÍ PUIG, A., ("Expresiones de sindicalistas susceptibles de infringir y de no infringir a la vez el honor de un directivo", *op.cit.*, p. 19) que "en un entorno tecnológico en el cual el acceso a la información es sencillo, limitar la libertad de expresión al entorno físico del centro de trabajo resulta poco efectivo para proteger el derecho al honor de una persona. Las posibilidades de que, mediante publicaciones en internet, en redes sociales, o por mensajes de WhatsApp las expresiones controvertidas se difundan más allá del entorno geográfico del centro de trabajo y lleguen a los vecinos y familiares de una persona son muchas".

⁷¹ La SAN (Sala de lo Social) de 18 de diciembre de 2005 (Rec. 344/2015) consideró que la intención de CNT no fue nunca imputar un delito a DLH, ni asociarla con actos propiamente terroristas, sino criticar una política empresarial que, de acreditarse, sería extremadamente grave también.

Como se indicó anteriormente, la crítica puede dirigirse no solo hacia la empresa, sino también hacia la Administración Pública que ha contratado los servicios de aquélla, como se evidencia en el caso analizado por la STC 89/2018, de 6 de septiembre de 2018⁷². En esta situación, se aborda el despido de un trabajador, miembro del comité de empresa, quien participó en un pleno municipal con una careta y una camiseta que exhibían un lema crítico con el comportamiento de la empresa y de un ayuntamiento. En la pancarta se leía: "Donde hay corrupto hay un corruptor. Tanto o más importante que el nombre del político corrupto, es conocer el de la empresa de seguridad corruptora"⁷³. La Sala concluye que, al asistir al pleno municipal, el demandante ejerció legítimamente sus derechos fundamentales de libertad de expresión en relación con el derecho a la libertad sindical. Reprocha a la sentencia recurrida que no hubiera atribuido significación suficiente a ciertos aspectos que son esenciales para determinar si el recurrente en amparo hizo un uso legítimo de su derecho fundamental a la libertad de expresión en el ámbito sindical, a saber: a) que era una acción de protesta laboral organizada y promovida en el ámbito del sindicato del que el demandante era afiliado; b) que la protesta se produjo en la sesión plenaria de la corporación municipal que había contratado a la empresa empleadora, dirigiéndose la queja también contra dichos responsables políticos; c) que no se identificó expresamente a ningún munícipe como corrupto, ni tampoco a la empresa empleadora, por más que implícitamente pudiera realizarse tal identificación; d) que las expresiones utilizadas, aunque desabridas e hirientes, no podían ser consideradas gravemente ofensivas ni vejatorias, innecesarias, gratuitas o desconectadas del conflicto laboral subyacente.

Un tercer ámbito de conflicto surge en las críticas entre sindicatos. La doctrina aplicable es que en un contexto de contienda sindical entre dos sindicatos enfrentados las expresiones experimentan una disminución de su significación ofensiva, siempre y cuando ninguna de ellas constituya un insulto de suficiente gravedad, ni se encuentre desconectada totalmente con el fin perseguido⁷⁴. Los ataques pueden dirigirse contra el sindicato o personalizarse en alguno de sus cargos, o de sus afiliados o representantes unitarios elegidos por dicha lista. Tratándose de sindicatos se valora que, “si bien no son entes públicos, son personas jurídicas a las que nuestro sistema constitucional otorga funciones esenciales para el normal desarrollo de nuestro sistema democrático - arts. 7, 28 y 37 CE- en orden a la defensa y promoción de los intereses de los trabajadores, lo que hace que se actuación deba considerarse especialmente sujeta a la crítica, por muy mordaz que esta pueda ser, y al escrutinio público”. Este argumento se refuerza aún más en el caso de los sindicatos más representativos a nivel estatal (CCOO y UGT) o autonómico (CIG, ELA-STV y LAB), ya que el artículo 6.3 LOLS otorga una especial relevancia a

⁷² Vid, un comentario a esta sentencia en MARTÍNEZ MORENO, C., “La libertad de expresión como herramienta de acción sindical. A propósito de la STC 89/2018, de 6 de septiembre”, *Revista de derecho social*, 2018, nº. 84, pp. 127-136.

⁷³ La carta de despido también le imputa la publicación reiterada de comentarios denigratorios sobre la empresa y sus directivos en su perfil público de la red social Facebook.

⁷⁴ TALENS VISCONTI, E.E., “La libertad de expresión de los sindicatos en las redes sociales, *op.cit.*, pp. 8-9. Vid, STSJ de Navarra (Sala de lo Social) de 28 de diciembre de 2009 (Rec. 244/2009).

su capacidad de actuación⁷⁵. Respecto de la crítica dirigida a un cargo de un sindicato, sirva de ejemplo la STS (Sala de lo Civil) de 3 de marzo de 2011 (Rec. 1777/2008), donde se enjuició la crítica a un cargo de sindicato opuesto realizada a través de la página web y boletines informativos del sindicato demandado. Se le acusa de no haberse realizado los descuentos por participación en huelga. A pesar de expresiones fuertes como "personaje incalificable" y "Capitán Araña", la Sala, partiendo de la prevalencia de la libertad de expresión, concluyó que no se había vulnerado el derecho al honor tras valorar las siguientes circunstancias: 1) que la crítica se había dirigido contra una persona que tenía un cargo con proyección pública⁷⁶, por ocupar un cargo importante en el sindicato; 2) el interés público en la honestidad de los cargos sindicales; 3) el contexto de contienda sindical que disminuye la significación ofensiva de las expresiones, resultando proporcionadas con la opinión transmitida.

La cuestión de qué constituya contienda sindical también resulta controvertida. En un enfoque estricto, solo se ampararían las expresiones vertidas durante los actos formales de la contienda sindical (como asambleas, mesas negociadoras o manifestaciones). En un enfoque más amplio, se protegerían las expresiones dentro de un enfrentamiento sindical legítimo, aunque estas no se produjeran en un contexto formal. La clave es que, en este segundo caso, la relación de la expresión con el conflicto es lo que define su legitimidad, no necesariamente su ubicación o el momento exacto. Este enfoque temporal y contextual es, por tanto, válido, siempre que se garantice que las expresiones no se desvíen hacia insultos personales o actitudes que no tengan relación con los intereses laborales y sindicales en juego. Un ejemplo interesante de este debate se presenta en la STSJ de Galicia (Sala de lo Social) de 13 de septiembre de 2024 (Rec. 2813/2024), que parte de un concepto restringido de "conflicto sindical". En este caso, durante la negociación del convenio colectivo en la empresa EROSKI, el actor, delegado sindical de la CIG, le dijo a una compañera, delegada sindical de CCOO, "nosotros no firmamos porque los de la CIG tenemos huevos", al mismo tiempo que se llevaba las manos a sus partes íntimas. El trabajador impugnó la sanción por falta muy grave impuesta por la empresa, argumentando que las expresiones fueron vertidas en el contexto de una disputa sindical, pues se estaba negociando el convenio colectivo. Sin embargo, la Sala considera que estos hechos no constituyen una situación de conflicto sindical en sentido estricto, sino una conducta inapropiada ocurrida fuera del contexto de protesta o debate sindical legítimo. En particular, se produjo en el centro de trabajo y, específicamente, en el puesto de trabajo de la compañera afectada. El tribunal descarta la aplicación de un enfoque amplio de la

⁷⁵ Vid, SAN (Sala de lo Social) de 13 de febrero de 2025 (Rec. 398/2024): Demanda de tutela de derechos fundamentales presentada por CCOO y ATP SA contra CGT. En el caso analizado, el sindicato CGT, a través de su sección sindical, enviaba por correo electrónico a los empleados su publicación semanal, la "Hoja del viernes". Esta publicación, de carácter paródico, se diferenciaba claramente de sus comunicados sindicales oficiales. En ella, se emitían críticas tanto contra la empresa como contra otros sindicatos. En el contexto de las negociaciones del convenio colectivo, fuertemente cuestionadas por CGT y otros sindicatos, la Sala consideró que se habían emitido expresiones que superaron los límites del decoro y la cortesía que, en principio, deberían regir las relaciones entre sindicatos. No obstante, se concluyó que dichas expresiones no podían entenderse de manera desligada del conflicto en curso.

⁷⁶ TALENS VISCONTI, E., "La libertad de expresión de los sindicatos en las redes sociales", *op.cit.*, p.9.

libertad de expresión y de la protección de la actividad sindical por varias razones: 1) Lugar y momento inadecuados: No ocurrió en una asamblea, manifestación o foro sindical, sino mientras la trabajadora desempeñaba su labor habitual, lo que aleja los hechos del amparo típico de la libertad sindical. 2) Contenido sexista y ofensivo: El lenguaje empleado (“tener huevos”) y el gesto (agarrarse los genitales) refuerzan estereotipos machistas y constituyen una agresión verbal y gestual con connotaciones de género, lo que agrava aún más la conducta. 3) Inexistencia de una finalidad sindical legítima: El comentario no tenía una finalidad informativa ni reivindicativa respecto a la negociación colectiva, sino que se trató de una expresión de desprecio personal hacia otra representante sindical. Esta sentencia resulta particularmente relevante porque, históricamente, el movimiento sindical ha estado dominado por hombres, tanto en cargos de representación como en su base afiliativa, especialmente en sectores industriales o manuales. Esta realidad ha condicionado no solo las prioridades de las demandas, sino también los códigos culturales y expresivos dentro de los sindicatos. Expresiones como “tener huevos” se han utilizado como metáforas de valentía o firmeza, pero a menudo reproducen un lenguaje excluyente y sexista, al vincular el coraje a atributos masculinos. Por lo tanto, creemos que, incluso si la sentencia hubiese considerado que los hechos ocurrieron en el marco de una auténtica protesta o negociación sindical, el contenido y la forma de la expresión (un lenguaje machista y un gesto soez) seguirían siendo altamente problemáticos y difícilmente protegibles por la libertad sindical⁷⁷.

La crítica también puede producirse dentro del propio sindicato, pues la libertad de expresión es condición *sine qua non* para su desarrollo tanto hacia el exterior como en el seno de la organización sindical⁷⁸. Así en la STSJ de Cataluña (Sala de lo Social) de 28 febrero 2000 (Rec. 8722/1999) se criticó a un miembro del departamento de RR.HH., antiguo líder sindical de USO que se pasó a la UGT, mediante un cartel en los tablones del sindicato. Se utilizó un cartel de “se busca” en el que aparecía la persona como “non grata”, “amarillo” y en el que se abogaba por “un convenio justo y sin manipulación de gerencia”. En el trasfondo lo que se apreciaba era una acusación de transfuguismo sindical

⁷⁷El 4 de septiembre de 2025, el Ministerio de Igualdad recurrió precisamente a esta expresión machista para darle un giro humorístico en la campaña *Por huevos*, cuyo objetivo es concienciar a la sociedad sobre la importancia de avanzar hacia masculinidades más igualitarias y corresponsables. Vid, <https://www.igualdad.gob.es/comunicacion/sala-de-prensa/el-ministerio-de-igualdad-lanza-la-campana-por-huevos-sobre-masculinidades/>

⁷⁸ STS (Sala de lo Civil) de 20 de julio de 2016 (Rec. 3165/2014). También, SAP Barcelona de 2 de febrero de 2024 (Rec. 438/2023): “las expresiones recogidas en la sentencia como más relevantes, en cuanto a posible afectación del derecho al honor del demandante, no recogen insultos ni expresiones vejatorias u ofensivas desconectadas con el contexto de crítica en el seno de la actividad sindical del demandado respecto al demandante -secretario general y miembro de la directiva del sindicato- que tengan por finalidad evidente la de denigrar al actor, buscando la ofensa por la ofensa. Al contrario, se infiere de las mismas, puestas en relación con el total conjunto de mensajes y también con el contexto de discrepancias dentro del sindicato entre los dos grupos identificables, por un lado la dirección y afiliados que la siguen, y por otro el demandado (y en su caso otros afiliados que comparten sus opiniones), la existencia de críticas al actor mediante expresiones y manifestaciones todo lo críticas, desabridas y fuertes que se quiera, pero que se enmarcan en dicho contexto de tensión sindical, respecto a cargo del sindicato, que tiene proyección pública, realizadas por delegado sindical como era el demandado, con vocación de trascendencia de tales opiniones al resto de miembros del sindicato y en su caso otros seguidores del mismo”.

y de colaboración con la empresa. Aunque la Sala reconoció la condición de persona de notoriedad pública al líder sindical afectado, concluyó que se había violado su derecho al honor, debido a la forma en que se había expresado la crítica mediante una fotocomposición que evocaba tristes recuerdos en la historia de España, asociados al terrorismo.

En todo caso, el carácter de personaje público debe valorarse por su relación con el conflicto. La STSJ de Cataluña (Sala de lo Social) del 22 de julio de 2002 (Rec. 2803/2002) analizó el despido de un delegado sindical por la distribución de octavillas durante la Fiesta mayor de un ayuntamiento, en contra de su empresario, quien también era alcalde de la localidad. Junto a su fotografía, se le tildaba de "cacique y fascista" y "buscado por terrorismo". La Sala determinó que las críticas se centraban en su papel como empresario, no como figura pública, y que el sindicato sobrepasó los límites de la crítica permitida al usar términos insultantes e injuriosos. Se tomó también en cuenta el entorno geográfico donde se distribuyeron las octavillas, resaltando que fueron repartidas entre vecinos en un evento público, y no entre trabajadores. Recordemos que la STS (Sala de lo Civil) de 20 de julio de 2016 (Rec. 3165/2014), anteriormente comentada, respaldó este enfoque.

Un ejemplo ilustrativo de que la libertad sindical no cubre vejaciones desproporcionadas y de que el ejercicio de la libertad de expresión debe estar enmarcado en una actividad sindical, se encuentra en la STEDH, Gran Sala, de 12 de septiembre de 2011, asunto *Palomo Sánchez y Otros c. España*. Los hechos fueron los siguientes: como reacción por la declaración en juicio de dos representantes de los trabajadores a favor del director de RR.HH. y en contra de unos compañeros, estos últimos realizaron y difundieron un boletín criticando esta actuación. En la portada representaron de forma caricaturesca y con diálogos bastante explícitos al director de RR.HH. tras una mesa de despacho y bajo ella una persona a gatas de espaldas y junto a ellos a los representantes que testificaron a su favor, esperando turno para ocupar el lugar debajo de la mesa. A ello se le debe sumar una contundente carta ínsita en el interior de la publicación repleta de contenidos muy groseros. Las críticas en este caso no se dirigían contra la empresa, sino contra trabajadores de esta, lo que podía hacer pensar que el contenido de los artículos publicados carecía de interés general. El TEDH lo rechaza ya que la publicación inculpada se producía en el marco de un conflicto laboral en la empresa frente a la que los interesados reivindicaban unos derechos. No obstante, "la existencia de dicha cuestión no justifica la utilización de caricaturas y expresiones ofensivas, ni siquiera en el ámbito de la relación laboral", además, la conducta en cuestión no derivaba directamente de la actividad sindical de los demandantes, "su intención" era "más atacar a los compañeros de trabajo por haber testificado en el juicio que promover una acción sindical respecto al empresario". Valora con mayor gravedad el hecho de que las expresiones ofensivas estuvieran realizadas por escrito, con total lucidez y expuestas públicamente en la sede de la empresa. Enfatiza que el ataque a la honorabilidad mediante expresiones soeces en el ámbito profesional justifica sanciones extremas, incluso en la actividad sindical.

Posteriormente, en la STEDH de 8 de junio de 2023, asunto *Fragoso Dacosta c. España*, el tribunal adoptó un enfoque aparentemente más amplio respecto al margen de crítica admisible en el contexto sindical. El caso se originó a raíz de un acto particularmente controvertido: una ofensa de palabra hacia la bandera española, tipificado como delito en el artículo 543 del Código Penal. Por este motivo, un representante sindical fue condenado tras participar en una protesta celebrada en una base militar, en el marco de una reivindicación por impago de salarios. Esta condena fue posteriormente confirmada por el Tribunal Constitucional en su sentencia 192/2020, al considerar que las expresiones empleadas no estaban amparadas ni por el derecho a la libertad de expresión ni por la libertad ideológica. Sin embargo, el TEDH llegó a una conclusión distinta tras analizar tanto el contexto como el contenido de las manifestaciones del trabajador. Entendió que, si bien el lenguaje utilizado por el demandante podía considerarse provocativo, y el uso de improperios gratuito, sin embargo, no había indicios de desorden o disturbios tras las declaraciones del demandante. Dichas expresiones se enmarcaron en un debate sobre una cuestión de interés general, ya que el demandante actuaba como representante sindical y sus manifestaciones se produjeron en el contexto de una protesta legítima por el impago de salarios. El tribunal también valoró que los comentarios se vertieron oralmente y de forma espontánea durante una protesta, por lo que el demandante no tuvo posibilidad de reformularlos, redefinirlos o de retractarse. Subrayó, además, que, pese a su tono provocador, las manifestaciones permanecieron dentro del margen de exageración y provocación aceptable en una sociedad democrática, especialmente en el ámbito sindical. Por último, no se trató de ataques dirigidos contra una persona concreta o contra un colectivo, ni tampoco se incitó al odio o a la violencia. ¿Supone esta última resolución un giro radical en la jurisprudencia del TEDH? Consideramos que no. En realidad, el tribunal se mantiene fiel a su doctrina, que distingue claramente entre las expresiones amparadas por la libertad de expresión -como la crítica legítima en un contexto sindical, en el asunto *Fragoso Dacosta*- y los ataques personales gratuitos (insultos), que no merecen protección -como sucedió en el asunto *Palomo Sánchez*-.

En el ámbito interno, resulta especialmente relevante la STSJ de Madrid (Sala de lo Social) de 21 de junio de 2005 (Rec. 962/2005). El caso trataba de un capataz que envió un escrito indicando que la sección sindical de CGT no representaba a todos los trabajadores. Dicha sección sindical envió comunicado dirigido a todo el personal utilizando el sistema informático de la empresa desde el correo electrónico “cgtcanal”. Se dirigían a él con calificativos como “ser despreciable”, “deleznable”, “cabrón”, “prevaricador”, “animal de dudosa calificación”, “escoria humana”, “falta de ética profesional y humana”. La sentencia califica los correos como insultantes, vejatorios y humillantes referidos a un trabajador que no deben ser, ni tan siquiera, objeto de ningún criterio de proporcionalidad al no incidir ninguna circunstancia que pudiera justificar esas innecesarias y excesivas expresiones. Además, los correos electrónicos no están enmarcados en la acción sindical al no dirigirse a la defensa de los intereses de los trabajadores y sus afiliados por cuanto que son una clara contestación a una razonada crítica que el afectado realizó a la sección sindical. Aplicando la STS (Sala de lo Social)

de 20 de abril de 2005, anteriormente comentada, se considera procedente el despido del trabajador por ser el que asumió la responsabilidad en el uso de aquel correo electrónico, del *password* y de la contraseña.

En la polémica acerca de si la expresión “corrupto” o “empresario corruptor” resulta ofensiva, la STS (Sala de lo Civil) de 21 de junio de 2018 (Rec. 5042/2017) concluyó que, en las circunstancias específicas del caso, no constituía un insulto. El asunto giraba en torno a un delegado sindical que, en el marco de un conflicto sindical, utilizó dichos términos en una rueda de prensa y en una entrevista concedida tras un acto de conciliación. El tribunal sostuvo que, dado el contexto de conflicto laboral y sindical, y teniendo en cuenta la base fáctica de las afirmaciones —existían sentencias condenatorias previas por delitos contra los derechos de los trabajadores, además de ser público que el empresario obtenía licitaciones a la baja pagando salarios inferiores al convenio colectivo—, no se había vulnerado el derecho al honor.

la STSJ de Andalucía/Sevilla (Sala de lo Social) de 26 de junio de 2024 Por su parte, (Rec. 2659/2021) aporta un elemento clave para discernir si en ciertos casos la libertad invocada es la de expresión o la de información. El supuesto analizado afectaba al presidente del comité de empresa de una planta de tratamiento de residuos, sancionado con suspensión de empleo y sueldo por una falta muy grave de deslealtad, abuso de confianza y transgresión de la buena fe contractual. La sanción se basó en unas declaraciones realizadas en un programa de radio, en las que afirmó que los empleados de la planta estaban expuestos a plomo y cromo, lo que había causado casos de cáncer. En primera instancia, el tribunal estimó la demanda del trabajador, declaró la nulidad de la sanción y consideró que las manifestaciones estaban amparadas por la libertad de expresión e incluso formaban parte de su actividad sindical en un contexto de negociación del convenio colectivo para introducir un plus de peligrosidad. Sin embargo, la empresa sostuvo que no se trataba de meras opiniones, sino de informaciones objetivas que debían someterse al requisito constitucional de veracidad propio de la libertad de información. Alegó que las manifestaciones eran falsas, puesto que no existía prueba alguna de exposición al cromo o plomo, ni mucho menos de una relación con casos de cáncer. La Sala de lo social del TSJ resolvió el caso desde la perspectiva de la libertad de información. Señaló que lo determinante no era si el trabajador había expresado una opinión, sino si los hechos transmitidos eran veraces y noticiables. Concluyó que, aunque las declaraciones versaban sobre un asunto de innegable trascendencia, carecían de fundamento veraz. En consecuencia, las manifestaciones no estaban amparadas por la libertad de información. Asimismo, el tribunal descartó la vulneración de la libertad sindical: aunque las declaraciones se realizaron en un contexto de negociación colectiva, la sanción no respondía a un intento de reprimir la actividad sindical, sino a la falsedad y gravedad de las afirmaciones, cuya difusión resultaba perjudicial para la imagen de la empresa. Por ello, la sanción se consideró procedente.

V. Las redes sociales como canal de ejercicio de los derechos de comunicación sindical

1. Doctrina general sobre los criterios de ponderación entre derechos fundamentales en el contexto de las publicaciones en redes sociales

El Tribunal Constitucional ha tenido ocasión de pronunciarse sobre la necesidad de modular su doctrina en relación con el conflicto entre los derechos de la personalidad y las libertades comunicativas, al abordarlo en el contexto de internet y específicamente de las redes sociales, donde ha establecido una doctrina específica. En la STC 27/2020, de 24 de febrero de 2020, donde se oponían el derecho a la información y el derecho a la propia imagen, se subraya que en el nuevo contexto de las redes sociales “es innegable que algunos contornos de los derechos fundamentales al honor, a la intimidad y a la propia imagen (art. 18 CE), garantes todos ellos de la vida privada de los ciudadanos, pueden quedar desdibujados y que la utilización masificada de estas tecnologías de la información y de la comunicación, unida a los cambios en los usos sociales que ellas mismas han suscitado, añaden nuevos problemas jurídicos a los ya tradicionales” (FJ 3), pero también lo es “que los usuarios continúan siendo titulares de derechos fundamentales y que su contenido continúa siendo el mismo que en la era analógica” (*ibidem*). La misma doctrina mantuvo en la STC 93/2021, de 10 de mayo de 2021, donde por primera vez tuvo la ocasión de pronunciarse sobre la incidencia de las redes sociales en el conflicto entre el derecho al honor y la libertad de expresión. Dicha sentencia tenía un voto disidente de la magistrada Balaguer Callejón en la que se mostraba a favor de aplicar un canon específico de enjuiciamiento de los conflictos entre derechos fundamentales que tuvieran lugar en las redes sociales y cuyo contenido fue reproducido literalmente en la STC 8/2022, de 27 de enero de 2022 (FJ 3), que resolvió un conflicto entre la libertad de información y el derecho al honor. En esta ocasión, el alto tribunal señala que, aun existiendo identidad de contenido en los derechos de la personalidad en el contexto analógico y en el digital, ello no impide que se tengan en cuenta las particularidades que presentan las redes sociales a la hora de evaluar cómo dichos derechos actúan en tanto límites de las libertades de comunicación. En concreto, centrándose en la libertad de información, concluye la sentencia que más allá de la excepción de veracidad, la articulación del derecho al honor como límite del ejercicio de las libertades de comunicación que se canalizan a través de internet y, en particular, a través de las redes sociales exige tomar en consideración en el juicio de proporcionalidad, al menos, los siguientes elementos:

1. Las redes sociales actúan sobre los ejes de la inmediatez y rapidez en la difusión de contenidos, la dificultad de establecer filtros *a priori* en esa difusión, y la potencialmente amplia, y difícilmente controlable, transmisión de sus contenidos. Ello supone una capacidad para influir en la opinión pública exponencialmente superior a la de los medios de comunicación tradicionales que, por lo demás, también se sirven de las redes sociales para difundir sus contenidos, e incluso para manejar los tiempos y la capacidad de impacto de una determinada información. Las características apuntadas, como contrapunto,

suponen un mayor riesgo de vulneración de los derechos de la personalidad de terceros. Este se mitiga o se acrecienta en función de elementos tales como la cantidad de seguidores de un determinado perfil, el que este corresponda a un personaje público o privado, el hecho de que medios de comunicación clásicos o perfiles sumamente influyentes puedan llegar a generar un efecto multiplicador del mensaje y la rapidez efectiva con que se propaga el mensaje. Estos elementos han de ser tenidos en cuenta a la hora de evaluar el impacto que las expresiones o informaciones volcadas en redes sociales han podido tener en el derecho al honor, intimidad, propia imagen o protección de datos de un tercero.

2. La autoría de las opiniones o informaciones de quienes se manifiestan a través de las redes también es un elemento para tener en cuenta a la hora de formular el juicio de proporcionalidad de las limitaciones al ejercicio de las libertades comunicativas. En las redes sociales son distintas las posiciones de quien crea el contenido, de quien lo reproduce haciéndolo suyo o de quien lo traslada sin más y, por supuesto, ninguna de ellas puede confundirse con la posición de la propia empresa que da el soporte a la red social y que puede, eventualmente, establecer algún tipo de filtro preventivo o de supresión de contenidos o suspensión de perfiles, llegado el caso. A su vez, y en lo que hace al estatuto del usuario, no solamente difieren entre sí al adoptar roles o protagonismo diversos en redes, sino que difieren con carácter previo en función del anonimato del perfil, del carácter de personaje público de ese usuario, del hecho de que se trate de un profesional de la comunicación o no, de que el perfil sea institucional o personal, por ejemplo, y de que actúe en redes a cambio de una contraprestación económica o no lo haga.

3. Los destinatarios del mensaje, tanto los potenciales como los que finalmente han resultado receptores del mismo, también conforman un elemento para tener en cuenta en el juicio relativo al ejercicio de las libertades comunicativas o, al menos, en el examen relativo a la proporcionalidad de las medidas concretas restrictivas de este tipo de libertades. Del mismo modo que se asume que la amplitud de la difusión de un reportaje en un medio de comunicación clásico incide a la hora de formular un juicio sobre la adecuación de las restricciones, ese elemento no puede ignorarse a la hora de evaluar el impacto de una determinada opinión o información difundida en redes. Si bien la afectación del derecho al honor, por ejemplo, del destinatario de una expresión injuriosa contenida en un tuit existe desde que el mensaje ha sido compartido, no es lo mismo que tal mensaje haya sido leído por una persona o por un millón, porque la imagen pública del titular del derecho al honor, y la percepción de esa imagen por terceras personas, no han quedado afectadas con la misma intensidad en uno y otro caso.

4. La difusión en línea de ataques personales, que sobrepasan el marco de un debate sobre las ideas, no está protegida por el artículo 10 CEDH⁷⁹.

⁷⁹ En este sentido, STEDH de 16 de enero de 2014, asunto *Tierbefeier E.V. c. Alemania*.

La misma doctrina específica se reafirma en la STC 83/2023, de 4 de julio (FJ 5), donde se vuelve a analizar el conflicto entre la libertad de expresión de unos autores anónimos y el derecho al honor de un representante político. En esta ocasión, el Tribunal Constitucional aprovecha para precisar que, contrariamente a lo sostenido por la parte demandante, una plataforma de servicio de intermediación de alojamiento de contenidos, la rapidez e inmediatez propias de las comunicaciones electrónicas no bastan, por sí solas, para equipararlas a las conversaciones orales propias de la vida cotidiana. No puede aceptarse la consideración de Internet como un contexto comunicativo puramente ocasional o trivial; muy al contrario “las específicas características del uso de internet y redes sociales, así como del modo y difusión que alcanza el mensaje objeto de controversia, deben ser tenidas en cuenta en orden a concretar las reglas de delimitación entre derechos, para garantizar su promoción, pero también su debida protección”.

Siguiendo esta línea jurisprudencial, la STS (Sala de lo Civil) de 24 de junio de 2024 (Rec. 7054/2023), reitera que los derechos fundamentales susceptibles de ser vulnerados por la publicación de contenidos en línea, especialmente los derechos de la personalidad consagrados en el artículo 18 CE, así como la responsabilidad atribuible al autor de dichos contenidos, se rigen por el mismo marco normativo que resultaría aplicable fuera del entorno digital. Este marco está constituido, fundamentalmente, por el artículo 18 CE y por la Ley Orgánica 1/1982, de 5 de mayo, de protección civil del derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen, sin perjuicio de que, en los casos en que tales derechos entren en conflicto con otros bienes jurídicos o derechos, deban también tenerse en cuenta otras disposiciones legales. No obstante, el Tribunal Supremo subraya que, aunque la normativa aplicable no varía por el hecho de que la afectación se produzca en el entorno digital, la presencia de Internet y, en particular, el papel central que desempeñan las redes sociales en la vida cotidiana adquiere una especial relevancia desde el punto de vista interpretativo. En este sentido, recuerda que las normas jurídicas deben aplicarse atendiendo a la realidad social del momento en que han de desplegar sus efectos, conforme a lo previsto en el artículo 3.1 del Código Civil. Además, considera oportuno recordar que, conforme al artículo 2.1 de la Ley Orgánica 1/1982, la delimitación de la protección civil del honor, la intimidad y la propia imagen no depende únicamente de lo establecido por la ley, sino también de los "usos sociales", normas y comportamientos generalmente aceptados por los usuarios en estas plataformas, y del ámbito que cada persona, por sus propios actos, decida reservar para sí misma o para su entorno familiar. Por ello, resulta especialmente relevante examinar en qué medida las redes sociales han configurado nuevos usos sociales en la interacción entre los usuarios, así como valorar la conducta del propio afectado por la presunta intromisión ilegítima⁸⁰.

⁸⁰ En el caso analizado, se confrontaban el derecho a la propia imagen de una esposa y la libertad de expresión de su marido, quien había publicado fotos de ambos en su cuenta de Facebook. El tribunal concluyó que no hubo intromisión ilegítima, ya que, según los usos sociales asociados a las redes sociales, se entendía que ella había dado su consentimiento. La sentencia destaca que la mujer posó para las fotos sabiendo que su marido tenía una cuenta en Facebook, interactuó positivamente con las imágenes (dando

En este sentido, MOLINA MARTÍNEZ destaca que “el lenguaje propio de Internet, junto con los usos sociales que rigen en este entorno, serán decisivos para apreciar que las vejaciones a una persona puedan constituir una intromisión ilegítima en el honor”⁸¹.

Centrándonos en el ámbito de las relaciones laborales, las redes sociales se han convertido en una herramienta utilizada por los trabajadores tanto para difundir información relacionada con la empresa como para expresar opiniones. Sin embargo, como ocurre en el entorno analógico, también se emplean para lanzar ofensas verbales contra compañeros, directivos, clientes o representantes legales de los trabajadores, así como para criticar la actuación de la empresa. Esta situación ha generado numerosos conflictos que han llegado a los tribunales, donde ha sido necesario, por un lado, valorar los daños ocasionados desde la perspectiva civil y, por otro, determinar en sede social si los hechos revisten la gravedad suficiente para justificar una sanción disciplinaria⁸².

Cuando la demanda se presenta ante la jurisdicción civil, hay que tener en cuenta, de acuerdo con lo señalado por el Tribunal Constitucional, que las comunicaciones realizadas a través de redes sociales, sigue estando sujetas al artículo 7.7 de la Ley Orgánica 1/1982⁸³. Este precepto establece los criterios para determinar cuándo se produce una intromisión ilegítima en el derecho al honor. Como apunta MOLINA MARTÍNEZ⁸⁴, aunque la norma no lo diga expresamente, la protección civil del derecho al honor solo se activa cuando hay “divulgación”, entendida como la difusión de expresiones ofensivas a terceras personas, en mayor o menor medida. Por tanto, este requisito encaja con facilidad en el entorno digital, donde la naturaleza misma de las redes sociales facilita la publicidad de los mensajes. En este contexto, basta con que el contenido llegue a terceros para considerar que ha habido “divulgación”⁸⁵. Ahora bien,

“me gusta” o “j'adore”) y nunca pidió que se retiraran, lo que evidencia un consentimiento tácito para su publicación.

⁸¹ MOLINA MARTÍNEZ, L., “Honor y libertad de expresión en las redes sociales”, *Derecho Privado y Constitución*, 2022, n.º 41, p. 258.

⁸² Vid, sobre esta cuestión el detallado estudio de la jurisprudencia laboral que realiza POQUET CATALÁ, R., “Libertad de expresión y redes sociales. ¿Cuáles son los límites?”, *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, 2024, n.º 69, pp. 131-166.

⁸³ Señala la SAP Madrid de 21 de febrero de 2025 (Rec. 515/2024) que “A pesar de esta característica esencial de expansión en el tiempo y el espacio de lo que se inserta en tales redes sociales, se viene afirmando en la doctrina que no quedan alterados los criterios recogidos en el art. 7.7 LO 1/1982 para la apreciación de intromisiones ilegítimas en el entorno digital, así como tampoco varía el contenido esencial del derecho al honor ni su ponderación con otros derechos fundamentales. Como también pone de relieve la STS núm. 297/2020, de 12 de junio, es necesario ponderar la proporcionalidad de las opiniones y juicios de valor que se introducen en las redes sociales, de forma que carecen de relevancia las expresiones de escasa o nula entidad ofensiva, que no sobrepasen los límites del derecho a la libertad de expresión. Sin embargo, en el supuesto de autos se trata de difundir una imagen de persona incumplidora, delincuente, que ha robado, lo que afecta al honor, dignidad e intimidad, excede del derecho a la libertad de expresión, acentuado todo ello por los distintos ámbitos en que se llevan a cabo las manifestaciones objetivamente lesivas”.

⁸⁴ MOLINA MARTÍNEZ, L., “Honor y libertad de expresión en las redes sociales”, *op.cit.*, pp. 251-252.

⁸⁵ Sin embargo, también se ha considerado que, si bien un comentario en una red social puede tener un impacto negativo en la reputación de una persona e, incluso en su salud, esto no significa automáticamente que sea una intromisión ilegítima en su honor. En la SAP de Bilbao de 31 de enero de 2022 (Rec. 8/2021)

una vez constatada la existencia de una intromisión ilegítima, la cuestión pasa a ser la cuantificación del daño moral causado. Conforme al artículo 9.3 de la misma ley, dicha valoración debe atender a las circunstancias del caso y a la gravedad real de la lesión, teniendo en cuenta, entre otros factores, la difusión o audiencia del medio utilizado. En el caso de las redes sociales, esto implica valorar elementos como el número de seguidores o contactos de la cuenta que emitió el mensaje, el alcance o número de visualizaciones de la publicación, la cantidad de interacciones recibidas, e incluso el uso de etiquetas o hashtags que puedan haber amplificado su visibilidad⁸⁶.

Cuando la demanda se presenta ante la jurisdicción social, del análisis de las resoluciones judiciales pueden extraerse las siguientes conclusiones:

1. El carácter escrito de las redes sociales podría llevar a defender que este tipo de comportamientos deben calificarse con una mayor gravedad, ya que se presupone que ha venido precedida de un tiempo de meditación y reflexión⁸⁷. Sin embargo, hay que tener en cuenta que el lenguaje que se utiliza en las redes es más parecido al lenguaje verbal y que existe una inmediatez y facilidad en su confección y emisión que no existe en las comunicaciones escritas tradicionales. Por esa razón, compartimos la opinión de Norees Torres de que es preciso “valorar la manera en que se ha producido la acción, comprobando si ha sido un ‘comentario’ inmediato o, por el contrario, viene precedido de ese período de reflexión. Ello se puede realizar de una manera sencilla a través de los datos que proporciona la propia plataforma, pues habitualmente queda constancia de cuándo se efectuaron”⁸⁸.

el comentario se publicó en Twitter, una red social con 23 millones de usuarios en aquel momento. Aunque esto es relevante para comprender la magnitud del impacto, no es suficiente para determinar que el comentario violó el honor de la persona.

⁸⁶ En la SAP Barcelona de 2 de febrero de 2024 (Rec. 438/2023) el demandante invoca el alcance de la difusión en internet de las publicaciones realizadas por el demandado como elemento para cuantificar el daño moral sufrido. Alega que al menos 54.000 personas habrían tenido conocimiento de los hechos, lo que, teniendo en cuenta que el sindicato implicado cuenta únicamente con 12.000 afiliados, pone de manifiesto una notable audiencia en redes sociales. Según el demandante, esto demostraría que los ataques trascendieron el ámbito interno del sindicato —único contexto en el que, de ser ciertos, los hechos denunciados podrían tener alguna relevancia—. No obstante, la sentencia no entra a valorar esta cuestión, ya que concluye que las expresiones vertidas por el delegado sindical contra el secretario del sindicato se encontraban amparadas por el derecho a la libertad de expresión.

⁸⁷ TALENS VISCONTI, E., “Despido de un trabajador por comentarios contra la empresa vertidos en internet: comentario a la STSJ de Madrid (Sala de lo Social) de 16 de diciembre de 2013”, *Revista Aranzadi Derecho y Nuevas Tecnologías*, 2014, n° 35, formato *on line*, BIB 2014\2040, pp. 7-8. De la misma opinión es ORTEGA LOZANO, P.G., E., “Los límites del derecho fundamental a la libertad de expresión en la relación laboral: ‘Facebook’, Twitter, LinkedIn, WhatsApp o redes sociales”, *Revista Española de Derecho del Trabajo*, 2021, n° 242, p. 40. En la STSJ de Aragón (Sala de lo Social) de 18 de mayo de 2016 (Rec. 300/2016), la Sala, en un caso de insultos a superiores jerárquicos de la empresa, valora que la publicación en la cuenta personal de Facebook, donde había tantos empleados de la empresa como terceras personas, no fue “una respuesta inmediata debida a un calentón”, sino que se hizo de forma premeditada.

⁸⁸ NORES TORRES, L.E., “Algunos puntos críticos sobre la repercusión de las redes sociales en el ámbito de las relaciones laborales: aspectos individuales, colectivos y procesales”, *Revista de Información Laboral*, 2016, n° 7, p. 21.

2. La configuración del perfil de la red social se ha tenido en cuenta por los tribunales para graduar la gravedad de una posible falta, de modo que no tendría la misma trascendencia una opinión vertida en un perfil de acceso libre o público que otra realizada en un perfil cerrado⁸⁹ o de acceso restringido o la crítica realizada en una red social de la empresa o en una cuenta personal⁹⁰. También se tiene en cuenta el número de amigos o seguidores que tenga el usuario, ya que permite medir la extensión y repercusión del comentario⁹¹ y cuantificar los daños causados. Obsérvese que, a diferencia de otros

⁸⁹ La STSJ de las Islas Baleares (Sala de lo Social) de 23 de abril de 2024 (Rec. 581/2023) estima que “El insulto u ofensa grave dirigida por el trabajador/a al empresario/a justifica, como regla general, el despido disciplinario. El referirse al empresario/a, en los mismos términos, en una conversación privada y ‘cerrada’, con expectativa de intimidad, entre compañeras de trabajo que están en conflicto con el empresario, no”. En el caso analizado una participante del grupo de WhatsApp comunicó al empresario su contenido. Considera la Sala que “el hecho de que dicha trabajadora fuera participante de dicho grupo no la legitimaba, a nuestro entender, para transmitir el íntegro contenido de las conversaciones en dicho chat al empresario, ni legitima la validez de dicho conocimiento por el mismo ni, menos aún, la utilización con fines disciplinarios de la información obtenida. El chat de WhatsApp no se creó ni se utilizó para esta finalidad, sino para coordinarse las trabajadoras implicadas en una legítima reivindicación frente al empresario. Era, pues, un canal de comunicación “cerrado”, con expectativa de secreto o, cuanto menos, de intimidad, en el que podían expresarse libremente, por lo que las expresiones que profririeron a través del mismo en sus conversaciones, en ningún caso destinadas a que las conociera el empresario ni su pareja, en un contexto de conflicto abierto frente al mismo y de solidaria indignación entre las participantes (ante la reacción empresarial de intentar identificar la trabajadora promotora de la reivindicación), en ningún caso pueden justificar la procedencia del despido, por groseras, injustas, insultantes o incluso discriminatorias que puedan ser, ya que nunca debieron ser conocidas por el empresario.” *Vid*, también STSJ de Madrid (Sala de lo Social) de 9 de mayo de 2025 (Rec. 154/2025) que enjuicia un caso donde un trabajador, creó dos grupos privados de WhatsApp con la finalidad de compartir inquietudes profesionales, reivindicaciones laborales y coordinar pasos y estrategia para constituir un sindicato, uno de ellos con más de 400 miembros, donde se profririeron duras críticas a la empresa y a la actuación negociadora de los sindicatos. Una compañera del actor, y miembro relevante de un sindicato, comunicó a la empresa que había tenido conocimiento que en dichos grupos el actor había enviado diversos mensajes que atentaban contra su dignidad y le acusaban de hechos constitutivos de delito, siendo aquél despedido. La Sala califica el despido como improcedente, tras valorar que los hechos imputados que se recogieron en la carta de despido derivaban de las conversaciones obtenidas mediante captura de pantalla de un grupo de WhatsApp que era privado y creado por el demandante y del que no formaba parte la trabajadora denunciante de los hechos; por lo que el actor emitió dichos mensajes fuera de lugar y tiempo de trabajo, y en el uso evidente de su libertad de expresión.

⁹⁰ STSJ de las Islas Canarias/Palmas de Gran Canaria (Sala de lo Social) de 25 de julio de 2024 (Rec. 739/2024).

⁹¹ STEDH de 15 de junio de 2021, asunto *Melike c. Turquía*. La repercusión de una publicación puede valorarse, entre otros factores, por los “me gusta” y por las reacciones y comentarios que genera. Así lo pone de manifiesto la STSJ de Castilla y León/Burgos (Sala de lo Social) de 16 de marzo de 2022 (Rec. 56/2022), en la que se concede relevancia al hecho de que un trabajador hubiera difundido en su perfil personal de Facebook comentarios denigratorios hacia sus superiores. Dichas publicaciones fueron visibles al menos para 26 personas con acceso a su perfil, algunas de las cuales pertenecían a su entorno laboral, y generaron un total de 119 comentarios, lo que evidencia su alcance y su impacto dentro y fuera del ámbito profesional. *Vid*, también al respecto la abundante jurisprudencia citada y comentada por NORES TORRES, L.E., “Algunos puntos críticos sobre la repercusión de las redes sociales en el ámbito de las relaciones laborales: aspectos individuales, colectivos y procesales”, *op.cit.*, pp. 21-22; ORTEGA LOZANO, P.G., “Los límites del derecho fundamental a la libertad de expresión en la relación laboral: ‘Facebook’, Twitter, LinkedIn, WhatsApp o redes sociales”, *op.cit.*, pp.25-37; ABELEIRA COLAO, M., “Límites al poder de control del empresario sobre las redes sociales de sus trabajadores”, en VV.AA., *La garantía de los derechos digitales en el ámbito laboral: políticas empresariales, ejercicio de derechos y límites al poder de control del trabajo*, (LÓPEZ AHUMADA, J.E., dir; JIMÉNEZ MARTÍNEZ, M.V., y ROLDÁN MARTÍNEZ, A., Coords.), Aranzadi, 2023, pp. 179-194.

medios de difusión, las redes sociales permiten conocer con mayor precisión la audiencia alcanzada por una publicación o comentario.

3. Es necesario distinguir el rol que desempeña cada usuario en una red social, diferenciando entre quien crea el contenido, quien lo difunde mediante su compartición y quien simplemente interactúa con él a través de un “me gusta”. Sobre estos últimos, la STEDH de 15 de junio de 2021, asunto *Melike c. Turquía*, señala que esta acción, aunque limitada, “puede considerarse una forma de mostrar interés o aprobación por un contenido y constituye, en sí misma, una modalidad común y ampliamente aceptada de ejercicio de la libertad de expresión en línea”. En este sentido, el tribunal destaca que la trabajadora represaliada por su empleador no fue la autora ni la responsable de la publicación original, sino que su intervención se limitó a pulsar el botón “me gusta” asociado al contenido. Asimismo, subraya que esta acción no equivale a compartir el contenido en redes sociales, ya que expresar un “me gusta” implica únicamente una muestra de simpatía o acuerdo, sin que necesariamente exista una voluntad activa de difundirlo. Pero en ocasiones, la responsabilidad de la difusión no es responsabilidad del autor del contenido, sino de un tercero. En este caso, no puede atribuirse automáticamente al autor la responsabilidad por la extensión de dicha información, solo por el hecho de haberla originado. En consecuencia, esa difusión posterior no puede utilizarse como criterio para valorar la gravedad de su conducta, salvo que se demuestre que él mismo promovió o facilitó activamente su propagación. Hay que insistir en que, en la actualidad, las redes sociales han intensificado los efectos potencialmente dañinos de lo que se comunica. Esta intensificación implica no solo que los mensajes lleguen a un público mucho más amplio y en un tiempo considerablemente menor, sino también que aumente el riesgo de distorsión de la información. Dicha distorsión puede deberse tanto al alejamiento de la fuente original como a manipulaciones intencionadas durante su circulación, sin importar la finalidad con la que se realicen⁹².

2. La red social como prolongación del espacio sindical. Análisis de casos relevantes

Las decisiones judiciales recientes muestran una tendencia clara por parte de los tribunales a analizar con especial atención el contenido de las manifestaciones realizadas en redes sociales por representantes sindicales o trabajadores en conflicto laboral, más allá del canal utilizado para su difusión. Algunos ejemplos ilustrativos permiten apreciar esta evolución.

En primer lugar, la STS (Sala de lo Civil) de 18 de junio de 2024 (Rec. 6351/2023) resolvió la demanda presentada por el Gimnasio Century Gym S.L. por intromisión ilegítima en su derecho al honor contra el Sindicato Andaluz de Trabajadores y Trabajadoras y una de sus empleadas afiliada a éste. La acción se basaba en las informaciones y expresiones difundidas en concentraciones sindicales y refrendadas por la trabajadora en redes

⁹² STSJ de Madrid (Sala de lo Social) de 8 de enero de 2025 (Rec. 693/2024).

sociales. El tribunal consideró que dichas manifestaciones estaban amparadas por la libertad de expresión en el ámbito de la actuación sindical, en particular porque respondían a una situación de conflicto laboral de la empleada, en la que se habían formulado imputaciones sobre prácticas de acoso, aunque la demanda correspondiente hubiera sido desestimada.

Un segundo ejemplo lo ofrece la STSJ de Murcia (Sala de lo Social) de 12 de abril de 2018 (Rec. 1292/2017)⁹³. En este caso, un miembro del comité de empresa por CC.OO. publicó en una red profesional "forotransportistas.es" denuncias sobre coacciones y amenazas en elecciones sindicales de la empresa. Aunque ésta lo despidió por difamación en plataformas *online*, la Sala entendió que la intención del trabajador era reflejar quejas e irregularidades previamente denunciadas por su sindicato, sin ninguna intención injuriosa, por lo que se declaró improcedente el despido.

En tercer lugar, la STSJ de Andalucía/Málaga (Sala de lo Social) de 17 de enero de 2018 (Rec. 1939/2017) abordó el despido de una delegada sindical de CC.OO, motivado por comentarios críticos vertidos en su perfil de Facebook. La trabajadora tenía una amplia trayectoria de protesta sindical canalizada mediante denuncias ante la Inspección de Trabajo, demandas ante los Juzgados de lo Social y participación como testigo en procedimientos judiciales contra la empresa. El tribunal declaró la nulidad del despido al concluir que sus manifestaciones, aunque críticas, no contenían insultos ni expresiones vejatorias, y se insertaban legítimamente en el ejercicio de su libertad de expresión sindical.

En cuarto lugar, la STSJ de País Vasco (Sala de lo Social) de 8 de enero de 2025 (Rec. 2342/2024) confirmó la sanción disciplinaria impuesta a un delegado sindical de CGT por sus publicaciones en Twitter, tanto desde la cuenta oficial del sindicato como desde su perfil personal. En ellas vertía comentarios ofensivos contra la empresa, representantes de otros sindicatos y ETTs colaboradoras, algunos incluso durante su jornada laboral. Se destacó que, a raíz de la conversación que tuvo con la empresa, el delegado decidió eliminar las publicaciones, al entender que tal vez habían sobrepasado los límites. El tribunal entendió que no se trataba de críticas constructivas ni de información destinada a organizar o promover la acción sindical, sino de expresiones subjetivas, agresivas y poco respetuosas, que dañaban el clima laboral y vulneraban gravemente la buena fe contractual. Por ello, avaló la sanción de suspensión de empleo y sueldo por 30 días, señalando que incluso habría podido justificarse el despido. Desde una perspectiva crítica, sin embargo, ninguno de los tuits examinados vulneraron el derecho al honor de la empresa ni excedieron los límites de la libertad de expresión sindical conforme a la doctrina del Tribunal Constitucional ni del TEDH, ya que no había insultos personales ni descalificaciones gratuitas; las afirmaciones tenían relación con condiciones laborales, salud, subcontratación, y representación sindical; y el tono era crítico, incluso

⁹³ Firme tras ATS de 18 de junio de 2019 (Rec. 3363/2018).

provocador, pero protegido por la libertad sindical. La eliminación de los tuits, por tanto, respondió a la presión ejercida por la empresa. El tribunal no debería haberla interpretado como reconocimiento de una extralimitación de la libertad de expresión, sino que debería haber tenido en cuenta el derecho del trabajador a modular su discurso sin renunciar a su libertad sindical, ya que no todo cambio de postura debe entenderse como una admisión de culpa.

Pero existe un segundo conjunto de sentencias que tienen en cuenta tanto el contenido del mensaje como el medio a través del cual se transmite. En este sentido, se subraya que, cuando los comentarios se realizan a través de una red social, resulta aún más necesario el análisis ponderado y minucioso de todos los factores que concurran en el supuesto, como puso de manifiesto la STSJ de Cataluña (Sala de lo Social) de 30 de enero de 2017 (Rec. 6712/2016).

Del mismo modo, se ha reconocido que la libertad de expresión, como derivación de la libertad sindical, se encuentra amparada no sólo cuando el trabajador utiliza los canales oficiales del sindicato, sino también cuando utiliza sus propias redes sociales. Un ejemplo lo constituye la STSJ de Cantabria (Sala de lo Social) de 11 de febrero de 2020 (Rec. 997/2019) en la que se valoró que el trabajador utilizara su cuenta privada de Facebook para dar publicidad a asuntos de relevancia pública⁹⁴.

Por otro parte, los tribunales también han advertido que el uso de un grupo privado de WhatsApp puede atenuar la gravedad de las expresiones, aunque no las exime automáticamente de responsabilidad. Para determinar si se ha producido una infracción de los derechos fundamentales o de las obligaciones laborales valoran el contexto, el contenido de los mensajes y las circunstancias específicas de cada caso. Así, en la STSJ de Asturias (Sala de lo Social) de 17 de enero de 2023 (Rec. 2473/2022) -confirmada por Auto de 24 de enero de 2024 (Rec. 1301/2023)-, se validó el despido de un portavoz sindical por insultar al presidente del comité de empresa en un grupo privado de

⁹⁴ El trabajador prestaba sus servicios para Ambuibérica, que le notificó con efectos de 24 de abril de 2019 carta de despido disciplinario relacionada con la publicación de mensajes en la red social Facebook en la página de Tes Cantabria, así como en la página "Entreambulancias Cantabria", de la que el actor era administrador. Además, el actor era secretario de una sección sindical. Se referenciaron en los hechos probados la interposición por el actor de 7 denuncias y reclamaciones así como la formulación de varias quejas a la empresa y la interposición de una demanda y varias papeletas de conciliación en reclamación de cantidad. La sentencia de instancia estimó íntegramente la demanda formulada por el actor, declarando la nulidad de su despido por vulneración de los derechos fundamentales a la libertad de expresión, libertad sindical y tutela judicial efectiva, en la vertiente del derecho a la indemnidad. Consideró que el actor había aportado serios indicios de vulneración de sus derechos fundamentales, mientras que la empresa no acreditó que la medida de despido adoptada obedeciera a una motivación objetiva y razonable, ajena a la intención de vulnerar los derechos fundamentales del trabajador. En este sentido, se valoró que existía prueba bastante de la relación de causalidad entre el despido y las denuncias y publicaciones en la cuenta de Facebook, "Entreambulancias Cantabria", cuyo objeto está protegido por la libertad de expresión y por la libertad sindical. Respecto a la otra cuenta de Facebook, "Tes Cantabria", en donde se habían publicado mensajes que no estarían amparados por tales derechos, no se probó la autoría de los mismos, por lo que no pudieron considerarse a efectos de la calificación del despido.

WhatsApp formado por los trabajadores adscritos a una contrata de vigilancia⁹⁵. Aunque los mensajes hacían referencia a temas laborales, el tribunal consideró que el tono era ofensivo y unilateral, sin posibilidad de réplica por parte del destinatario, y que se excedía claramente de los límites de la libertad de expresión. La Sala considera que el despido es una medida proporcionada “pues la conducta del trabajador carece de justificación, se muestra plenamente intencional en el propósito de desacreditar a la empresa y cuestionar el honor de compañeros de trabajo en el desempeño de las competencias que tienen atribuidas en el ámbito de la relación laboral; es reiterativa, pues son continuas las manifestaciones del trabajador vertidas en los mensajes al grupo de WhatsApp, ‘que está abierto a una pluralidad de trabajadores’; y grave por el significado y el alcance de las palabras que emplea”⁹⁶.

A su vez, se ha admitido que las denuncias sobre el funcionamiento de un servicio público justifican que se utilice una red social privada con carácter abierto, en la medida en que se trata de asuntos que tienen una clara relevancia pública y que, por lo tanto, no solo atañen a los compañeros de trabajo del trabajador, sino a los posibles usuarios del servicio y a los ciudadanos en general, como reconoció nuevamente la STSJ de Cantabria (Sala de lo Social) de 11 de febrero de 2020 (Rec. 997/2019).

Igualmente, los tribunales han prestado especial atención a las ofensas dirigidas contra la dirección de una empresa cuando se difunden en redes sociales de gran alcance, teniendo en cuenta la amplia publicidad que conllevan y su carácter premeditado, en contraste con manifestaciones verbales espontáneas. Un ejemplo de ello lo encontramos en la STSJ de Murcia (Sala de lo Social) de 26 de abril de 2017 (Rec. 1240/2016). En ese caso, una trabajadora de una empresa de ayuda a domicilio, que además era secretaria sindical, publicó en su muro de Facebook diversos comentarios contra la gerente, a quien calificaba de “maltratadora, dictadora, mafiosa, déspota, psicópata, arrogante, corrupta, asquerosa, con locura de poder, etc.”, mostrando hacia ella su absoluto desprecio. En el muro de la página de Facebook del sindicato también hizo comentarios en el mismo tono, acusando a la empresa y a la gerente de quedarse con el dinero y no pagar salarios. En todo momento, la trabajadora vinculaba tales manifestaciones a su condición representativa. La Sala declaró el despido procedente basándose en los siguientes argumentos: 1) Subraya que, a diferencia de lo resuelto por el TEDH en el asunto *Fuentes Bobo c. España*, en el caso presente la exhibición del comentario se hizo mediante Facebook, con la consiguiente publicidad y, por tanto, se confeccionó de forma premeditada, no siendo, por tanto, fruto de la fluidez de una intervención verbal. La acción resultó especialmente trascendente y merecedora de una sanción más grave al mediar “un instrumento de mayor persistencia, por escrito y con publicidad, a la manera de lo que, en versión inglesa, sería el ‘libel’ (por escrito) y ‘slander’ (oralmente)”. 2) No se aprecia que el escrito tuviese un

⁹⁵ Dos participantes del grupo reenviaron los mensajes al presidente del comité de empresa que procedió a entregarlos a la empresa.

⁹⁶ La Sala considera que, dado que el trabajador no era delegado sindical de la LOLS, sino portavoz sindical, no estaba amparado por el derecho de libertad sindical.

grado de interés público tal que justificase su contenido esencialmente descalificador. Es más, en las condiciones descritas, “el contenido recogido en las comunicaciones de facebook no pasa de ser un puro subjetivismo, apología de lo negativo, que es un manifiesto exceso de palabra, y, como tal, sancionable”. 3) Se trata de expresiones descalificadoras de la persona e innecesarias, incluso para desarrollar la actividad sindical que se invoca. 4) La acusación de corrupción sugería la pertenencia a una organización delictiva, lo cual vulneró la presunción de inocencia reconocida en el art. 24 CE. En un Estado de Derecho se debe actuar de conformidad a este, a cuyo efecto y, en último término, existen diversas jurisdicciones a las que se puede acudir. 5) El hecho de que la actora se amparase en su condición sindical no desvirtuó la evidencia de que utilizó expresiones insultantes y descalificadoras y ambos derechos, el de libertad sindical y el de libertad de expresión deben armonizarse, de tal manera que la actora individualmente o el sindicato, en su caso, pudieran actuar en los términos previstos por el ordenamiento jurídico, sin que sea aceptable, amparándose en una situación laboral conflictiva, recurrir al insulto o descalificación personal. Conviene destacar, en contraste con la STS (Sala de lo Civil) de 21 de junio de 2018 (Rec. 5042/2017) anteriormente comentada, que en este caso ni la trabajadora ni el sindicato habían acudido a los tribunales con carácter previo, pero sí constaban varias denuncias ante la Inspección de Trabajo por otros motivos, lo que reflejaba un clima de crispación laboral que no se tuvo en cuenta por el tribunal⁹⁷.

A la hora de reconocer la prevalencia del derecho a la libertad de expresión, se valora favorablemente que las críticas dirigidas a la empresa se hayan realizado a través de una red profesional, considerada un foro adecuado para denunciar coacciones y amenazas en un contexto real de conflicto sindical. Así lo señala la STSJ de Murcia (Sala de lo Social) de 12 de abril de 2018 (Rec. 1292/2017)⁹⁸. En la misma línea, la STS (Sala de lo Civil) de 30 de septiembre de 2024 (Rec. 524/2024) abordó un caso en el que se difundieron denuncias por coacciones a policías en prácticas mediante el tablón sindical y el grupo privado de WhatsApp de afiliados a un sindicato policial. El tribunal concluyó que dicha difusión no vulneró derecho alguno, al no haberse acreditado que el tablón estuviera abierto al público ni que los mensajes trascendieran el ámbito profesional. Añadió, además, que el contenido del escrito era de interés para los trabajadores, en la medida en que se denunciaban hechos relevantes ante instancias superiores, en consonancia con lo ya resuelto por la STS de 20 de julio de 2016. Frente al argumento del empleador, que advertía del riesgo de una eventual difusión masiva al tratarse de mensajes enviados por WhatsApp (con posibilidad de reenvío), el Tribunal Supremo centró su análisis en el destinatario efectivo de la comunicación. Sostuvo que, mientras los mensajes permanecieran dentro del entorno profesional y sindical, el ejercicio del derecho a la libertad de expresión debió prevalecer frente a riesgos meramente hipotéticos de divulgación externa.

⁹⁷ La misma crítica hace RUIZ SAURA, J.E., “La reconfiguración de los derechos de reunión e información sindical en la economía 4.01”, *IUSLabor*, 2024, n°2, p. 178.

⁹⁸ Confirmada, al no admitir recurso, por el ATS de 18 de junio de 2019 (Rec. 3363/2018).

Por lo que respecta a las críticas dirigidas a los cargos sindicales por parte del delegado sindical, estas se consideran protegidas por su derecho a la libertad de expresión. De ahí que resulte comprensible que elija difundir sus opiniones a través de tuits, con la intención de darles proyección más allá del ámbito estrictamente interno, buscando que lleguen al conjunto de los miembros del sindicato y, en su caso, a otros seguidores interesados. Así lo reconoce la SAP Barcelona de 2 de febrero de 2024 (Rec. 438/2023).

En cuanto a los comentarios contra miembros del comité de empresa y sus directivos, adquiere relevancia que se realizaran en el perfil personal de Facebook del trabajador y solo tuvieran difusión entre su grupo de amigos. Así, la STSJ de Galicia (Sala de lo Social) de 19 de diciembre de 2019 (Rec. 4183/2019) valoró los comentarios de un trabajador, afiliado a CIG, realizados en su muro de Facebook y limitado a quienes tenían la condición de “amigos”. A pesar de usarse términos desabridos y con evidente carga peyorativa (“vendidos”, “mal nacidos”, “pulgosos”, “delincuentes”) la Sala los contextualizó en un conflicto laboral y sindical, concluyendo que no tenían una valoración jurídica, sino que fueron exageraciones o provocaciones sindicales. La publicación estuvo vinculada al objeto del conflicto y buscaba exhortar a votar negativamente en un referéndum, sin difusión más allá de sus amigos según la declaración de la jefa de personal. Respecto al carácter abierto o cerrado de la red social, resulta pertinente la opinión de NORES TORRES quien sostiene que, en casos de ofensas verbales y críticas laborales, la difusión derivada de la configuración del perfil no debería ser relevante, mientras que, para cuantificar los daños a la imagen de la empresa, sí⁹⁹. Cuestión distinta es que, una vez apreciada la intromisión del derecho al honor, se valore la difusión obtenida por el mensaje en el espacio y en el tiempo para determinar la indemnización por daños morales.

El uso de las redes sociales también puede generar “juicios paralelos” o campañas de desprestigio, lo que agrava el conflicto con el derecho al honor, especialmente cuando se difunden acusaciones sin fundamento o con un lenguaje insultante. La tentación de acudir directamente a estas plataformas para denunciar situaciones laborales irregulares es comprensible, pero hacerlo sin haber agotado previamente las vías legales, puede acarrear consecuencias negativas, tanto jurídicas como reputacionales. Al respecto, cabe destacar tres sentencias. En primer lugar, la del TSJ de Asturias (Sala de lo Social) de 7 de septiembre de 2017 (Rec. 1481/2017)¹⁰⁰, en la que se enjuicia la sanción disciplinaria impuesta a una trabajadora, integrante del Comité de empresa, por diversas afirmaciones vertidas en medios de comunicación y redes sociales. Se incluían términos como “persecución sindical”, “uso de trabajadores gratis”, “grandes excesos de jornada sin remunerar”, entre otras, sin respaldo de denuncias o demandas previas. La sentencia consideró que estas expresiones fueron especialmente peyorativas y perjudiciales para las personas aludidas, generando un desprestigio que se tradujo en la cancelación de reservas

⁹⁹ NORES TORRES, L. E., “Algunos puntos críticos sobre la repercusión de las redes sociales en el ámbito de las relaciones laborales: aspectos individuales, colectivos y procesales”, *op.cit.*, p. 25.

¹⁰⁰ Confirmada por ATS de 10 de julio de 2018 (Rec. 3996/2017).

y en la pérdida de clientela en el hotel¹⁰¹. En segundo lugar, la del TSJ de Extremadura (Sala de lo Social) de 28 de julio de 2022 (Rec. 375/2022)¹⁰², donde un dirigente sindical difundió en Facebook vídeos grabados en su lugar y tiempo de trabajo imputando a la empresa la comisión de delitos. La Sala negó que tuviera derecho a utilizar plataformas en línea para realizar graves acusaciones, que no estaban amparadas ni por el derecho a la libertad de expresión ni por el derecho a la libertad sindical, teniendo además en cuenta que el recurrente no las dirigió a una institución, sino ante el público en general usuario de las plataformas empleadas. Según el tribunal, como vulgarmente se dice, el trabajador “ha[bía] empezado la casa por el tejado”¹⁰³. Esta situación se diferencia de la STSJ de Cantabria (Sala de lo Social) de 11 de febrero de 2020 (Rec. 997/2019), referida en el ATS de 5 de marzo de 2024 y ya comentada, que declaró nulo el despido de un representante sindical que sí había presentado denuncias legales, entendiendo que sus expresiones desafortunadas debían analizarse en conjunto con anteriores publicaciones en Facebook sobre las condiciones laborales¹⁰⁴. Finalmente, la STS (Sala de lo Penal) de 19 de junio de 2024 (Rec. 3331/2022) examinó el caso de una trabajadora cuya pareja había sido denunciada por el dueño de la pastelería en la que ella trabajaba. A instancias de la trabajadora, su sindicato inició concentraciones, acosó a clientes y difundió en redes sociales acusaciones de acoso laboral y sexual contra el empresario, con una presión tan intensa que derivó en el cierre del negocio. El Tribunal Supremo confirmó que los demandados habían cometido un delito de coacciones, subrayando que la trabajadora afectada debió acudir a la vía judicial en reivindicación de sus derechos, “y los ahora recurrentes debieron haber mantenido sus protestas extrajudiciales dentro del ámbito de sus derechos, frente a su empleador; pero los rebasaron con creces, no siendo creíble que,

¹⁰¹ La trabajadora presentó recurso de casación en unificación de doctrina, pero por Auto de 10 de julio de 2018 el Tribunal Supremo inadmitió el recurso por no apreciar contradicción con la sentencia de contraste (STC 198/2004 de 15 de noviembre de 2004).

¹⁰² Firme tras ATS de 5 de marzo de 2024 (Rec. 4628/2022).

¹⁰³ En la STEDH de 2 de junio de 2022, asunto *Straume c. Letonia*, el tribunal valoró positivamente que la representante sindical no hubiera dirigido su carta al público en general, sino que, tras no obtener respuesta por parte de la empresa, optara por remitirla a la institución estatal propietaria y supervisora de la entidad empleadora.

¹⁰⁴ No puede apreciarse contradicción entre la sentencia recurrida y la de contraste al examinarse en ellas supuestos distintos, lo que determina que sus fallos no sean coincidentes. En la sentencia de contraste el actor era secretario de organización de un sindicato y había desarrollado una intensa actividad sindical a lo largo de los años a través numerosas denuncias interpuestas por él ante la Inspección de Trabajo y de Seguridad Social, o ante otros órganos, como el Defensor del Pueblo. Así mismo las expresiones realizadas no tenían un destinatario concreto, se resolvió que la utilización de una cuenta de Facebook, en la que el actor se había limitado a dar publicidad a asuntos que tenían una indudable relevancia o trascendencia pública, no suponía un exceso en el ejercicio de su derecho a la libertad sindical. En la sentencia recurrida, sin embargo, se resolvió que la empresa había probado los hechos imputados en la carta de despido relativos a la grabación de vídeos por el actor, realizándose en uno de ellos manifestaciones de extrema gravedad. Así mismo, uno de los vídeos fue grabado en horario de trabajo y respecto de las reivindicaciones realizadas en otro de los vídeos, dado el lapso de tiempo transcurrido entre la reclamación del trabajador y la realización del vídeo no podía éste deducir que sus reivindicaciones habían sido desoídas. En otro orden de cosas hay que señalar que, en ocasiones, la acción procesal del trabajador, al presentar una demanda contra la empresa, se interpreta como indicio de la existencia de un conflicto en el que se emiten expresiones que podrían vulnerar el derecho al honor. Así lo refleja, por ejemplo, la STS (Sala de lo Civil) de 18 de junio de 2024 (Rec. 6351/2023).

pese a la evidente gravedad y consecuencias para la víctima de los diversos actos que realizaron, creyeran estar actuando en el ejercicio de tales derechos". Insiste la sentencia en que "no se utilizó la vía judicial, en su caso, o extrajudicial, para conseguir los objetivos de orden laboral, sino el ejercicio de la presión por medio de las actuaciones de presión sobre la pastelería de forma reiterada, y ello con el fin de que claudicara el empresario ante las reivindicaciones de los recurrentes. Así, los hechos probados describen una actuación coercitiva que está lejos de suponer una manifestación del ejercicio del derecho sindical, así como del de expresión por parte de los recurrentes, ya que no se trata en los hechos probados de una actuación dirigida a postular la protección de los derechos laborales de un trabajador, sino de impedir el libre ejercicio de los derechos que tenía en este caso la persona que es acosada y a la que se impide el libre ejercicio de su actividad diaria en su comercio, como resulta de los hechos probados, siendo tan grave el acoso y presión ejercida que concluyó con el cierre del negocio".

No obstante, en situaciones excepcionales como las vividas durante la pandemia de la COVID-19, las redes sociales pueden constituir un canal más adecuado para denunciar violaciones graves por parte de las empresas, como los incumplimientos de obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales. Un ejemplo es la STSJ de Cataluña (Sala de lo Social) de 27 de diciembre de 2022 (Rec. 2979/2022)¹⁰⁵, que anuló la sanción impuesta a un trabajador de ambulancias, presidente de un sindicato profesional, por publicar en TikTok un video junto a una compañera denunciando las precarias condiciones laborales durante la pandemia. Aunque estaban en el centro de trabajo una hora antes de finalizar la guardia, con uniforme y sin mascarilla, la Sala no solo anuló la sanción, sino que condenó a la empresa a pagar al trabajador 10.000 € por vulneración de derechos fundamentales. Los razonamientos clave son: 1) El contenido de las manifestaciones realizadas por el actor, se vinculan única y exclusivamente a la gestión de la pandemia de la COVID-19 en el ámbito del sector de transporte sanitario, es decir, en plena conexión con su representación sindical. Se destaca que el trabajador era muy activo en redes, en tanto que las utilizaba de forma habitual como espacio de difusión de sus reivindicaciones sindicales. 2) Al utilizarse la red Tik Tok, evidentemente, los efectos de la denuncia se extendieron más allá de la empresa, lo que estaba justificado, ya que dichos videos contenían una denuncia de hechos de relevancia pública relativos a la gestión de su empresa del sector de transporte sanitario en plena pandemia. 3) Las expresiones, aunque molestas u ofensivas para su empresa, en el contexto en que fueron realizadas (plena pandemia) no podían ser calificadas de insultantes, injuriosas o

¹⁰⁵ Firme tras el ATS de 7 de mayo de 2024 (Rec. 1284/2023) - La empresa únicamente impugnó la cuantía de la indemnización por daños morales-. A diferencia de la STSJ de Extremadura (Sala de lo Social) de 28 de julio de 2022 (Rec. 375/2022), cuyos hechos transcurren en el año 2018, en la sentencia analizada los hechos tienen lugar en noviembre de 2020, en plena pandemia que fue vivida con especial angustia y tensión por el personal sanitario. Esta circunstancia también es muy valorada por ROJO TORRECILLA, E., "Sí, la libertad de expresión tiene sus límites en las redes sociales, pero también debe protegerse su ejercicio, y más cuando se trata de un dirigente sindical. Notas a propósito de la sentencia del TSJ de Cataluña de 27 de diciembre de 2022", *Blog El nuevo y cambiante mundo del trabajo. Una mirada abierta y crítica a las nuevas realidades laborales*, entrada de 11 de febrero de 2023. Disponible en: <http://www.eduardorjotorrecilla.es/2023/02/si-la-libertad-de-expresion-tiene-sus.html>.

vejatorias. 4) La grabación en las instalaciones de la empresa se justificaba por la condición de personal esencial y el contexto de pandemia¹⁰⁶.

De acuerdo con lo que se ha venido exponiendo, la libertad sindical en redes sociales no ampara cualquier manifestación de los trabajadores: solo aquellas vinculadas de forma clara con la actividad sindical. Quedan fuera las expresiones que responden a un conflicto personal o que exceden los límites de la libertad de expresión mediante imputaciones injuriosas o difamatorias. Así lo resolvió la STSJ de Cataluña (Sala de lo Social) de 30 de enero de 2017 (Rec. 6712/2016), que enjuició el despido de una trabajadora por difundir, desde su cuenta de Facebook y también a través de la cuenta pública de su sindicato, un comentario en el que, tras exponer su situación personal de conflicto con la empresa —derivada de la imposición de una sanción por falta muy grave— e identificarla expresamente, le atribuía una grave conducta consistente en tolerar situaciones de maltrato a personas mayores residentes¹⁰⁷. La Sala calificó el despido de procedente tras realizar las siguientes consideraciones: 1) Las declaraciones y manifestaciones superaron los límites de la libertad de expresión y las mismas, ante constatada situación de conflicto personal, tenían un claro ánimo de injuriar excediendo el simple ánimo de crítica o denuncia. 2) De forma indirecta pero suficiente identificó a las personas físicas y la jurídica a las que criticaba. 3) Las publicaciones fueron accesibles a cualquier persona en Facebook. 4) Nuevamente, como en la STSJ de Murcia (Sala de lo Social) 26 de abril de 2017 (Rec. 1240/2016), anteriormente comentada, se valoró que la trabajadora realizara acusaciones que, de ser ciertas, constituirían un ilícito penal, por lo que las manifestaciones y críticas, excedieron de lo que se pudiera considerar simplemente exageradas, desagradables o poco afortunadas para incurrir en grave imputación de conducta constitutiva de ilícito penal.

Un caso especialmente interesante es el resuelto por la STSJ de Cataluña (Sala de lo Social) de 23 de junio de 2021 (Rec. 1783/2021), en el que un portavoz sindical que gestionaba redes sociales de la empresa fue despedido días después de publicar críticas de la CNT sobre el trato a los trabajadores. El tribunal concluyó que tales comunicaciones formaban parte de su actividad sindical.

En relación con la crítica injuriosa dentro del sindicato a través del muro de Facebook del afiliado, la STSJ de Madrid (Sala de lo Social) de 30 de junio de 2020 (Rec. 1406/2019) aplicó la eximente incompleta del medio utilizado (Facebook) y el principio de *favor*

¹⁰⁶ Diversas sentencias han reconocido que los mensajes difundidos por trabajadores sanitarios a través de redes sociales durante la pandemia de la COVID-19, en los que denunciaban la falta de medios, estaban protegidos por el derecho a la crítica, incluso cuando su tono pudiera resultar desafortunado o desconsiderado. Se ha entendido que dicha crítica, aunque pueda molestar, inquietar o disgustar a sus destinatarios, forma parte del ejercicio legítimo de la libertad de expresión. Así lo recoge, por ejemplo, la STSJ de Cataluña (Sala de lo Social) de 12 de febrero de 2024 (Rec. 3333/2023). No obstante, esta protección tiene límites: no ampara expresiones injuriosas o ultrajantes, ya que la libertad de expresión no es un derecho absoluto, ni siquiera en contextos excepcionales como el de la pandemia. En este sentido, *vid*, la STSJ de Castilla y León/Burgos (Sala de lo Social) de 16 de marzo de 2022 (Rec. 56/2022).

¹⁰⁷ Uno de los integrantes del comité de empresa entregó al Letrado de la empresa la impresión de los comentarios que la actora había hecho públicos en la página de Facebook del sindicato.

libertatis para justificar una sanción disciplinaria menor. En la fundamentación jurídica de la sentencia se recuerda que la Comisión de Garantías había estimado que la intención del autor de la crítica era realizar una opinión negativa en un foro de conocidos, sin ser consciente del potencial alcance que podía tener en la red social utilizada. Por lo tanto, se determinó que el propósito inicial no era causar daño, sino criticar con expresiones desafortunadas a los órganos de dirección sindical. Si se hubiera acudido directamente a un medio para externalizar el ataque y difundirlo ante la opinión pública, el tratamiento habría sido distinto.

Los llamados “me gusta” o *likes* en redes sociales, en el ámbito sindical, también deben considerarse una forma de expresión colectiva protegida por la libertad de expresión — cuando se trata del respaldo a la opinión de un representante unitario— o, incluso, por la libertad sindical, si apoyan la posición o actuación de un sindicato. Tal supuesto resulta equiparable al trabajador que redacta un escrito de quejas o reivindicaciones dirigido a la empresa y solicita la firma de sus compañeros. En una situación similar, la STC 181/2006, ya citada, reconoció que se trataba de un acto de expresión colectiva protegido por la libertad de expresión.

La supresión de un contenido sindical, por su parte, no puede e de forma automática como un reconocimiento de culpabilidad. Su alcance debe analizarse teniendo en cuenta diversos factores. En primer lugar, el contenido mismo del mensaje, diferenciando si se trata de una manifestación ofensiva o meramente informativa. En segundo lugar, el contexto en el que se publica y posteriormente se retira, considerando si en esa decisión intervinieron presiones externas, represalias o actos de autocensura. Un ejemplo ilustrativo lo ofrece la STSJ del País Vasco (Sala de lo Social) de 8 de enero de 2025 (Rec. 2342/2024), que consideró indicio de culpabilidad la eliminación de un tuit tras una conversación con la empresa, justo antes de imponerse una sanción -finalmente inferior al despido disciplinario- pese a que los hechos fueron calificados como falta muy grave. Por último, resulta relevante atender a la intención que guía al autor al retirar un contenido, como ilustra la STSJ de las Islas Baleares (Sala de lo Social) de 16 de diciembre de 2024 (Rec. 422/2024). En dicho caso, un trabajador sindicalista eliminó una publicación sobre las tablas salariales en un grupo de Facebook, no porque reconociera un error, sino para evitar que otros compañeros respondieran y pudieran sufrir represalias similares, dado que él mismo ya había sido despedido por esa misma actividad. Este enfoque evidencia que la eliminación de un mensaje puede obedecer a razones de prudencia o de protección colectiva, y no necesariamente a una retractación o al reconocimiento de ilicitud.

Finalmente, es esencial identificar con precisión si el derecho fundamental afectado es la libertad de expresión o la libertad de información, ya que cada uno posee un alcance y unos requisitos distintos. La STSJ de las Islas Baleares (Sala de lo Social) de 16 de diciembre de 2024 (Rec. 422/2024) ofrece un buen ejemplo. El caso se centraba en un trabajador, candidato al comité de empresa, cuyo despido fue declarado en la instancia como procedente tras haber publicado en una red social las tablas salariales de la

compañía. Aunque se determinó que dicha información no constituía un secreto estratégico, se consideró que su difusión podía perjudicar a la empresa, dado que el salario es un elemento determinante en las decisiones de contratación. La publicación, además, se realizó en un grupo con 22.700 miembros, muchos de ellos empleados de empresas del mismo sector, lo que podía desalentar a potenciales candidatos a trabajar en la compañía afectada. No obstante, la sentencia dictada en suplicación calificó el despido como nulo, ya que adoptó un enfoque distinto, centrado en la libertad de información, más que en la de expresión. Desde esta perspectiva, las tablas salariales podían considerarse de interés público, ya que su difusión permitía a los interesados conocer las condiciones laborales, tanto presentes como futuras. Además, se destacó que la información publicada era veraz y que el canal empleado era adecuado para alcanzar al mayor número posible de personas interesadas.

VI. Conclusiones

En el tradicional conflicto entre la libertad de expresión e información derivadas de la libertad sindical y el derecho al honor, el Tribunal Constitucional ha reconocido que las peculiaridades propias del entorno digital, en particular las de las redes sociales, exigen introducir modulaciones en la doctrina clásica elaborada en relación con los medios de comunicación tradicionales. Estas modulaciones no eliminan los límites inherentes a cada derecho, pero sí obligan a que el juicio de proporcionalidad tenga en cuenta elementos adicionales, como el impacto real del mensaje, la identidad y función del emisor, las circunstancias en que se produce la comunicación, y el alcance efectivo de su difusión.

En el ámbito sindical, las redes sociales se han consolidado como canales privilegiados de comunicación, que permiten a los sindicatos y a la representación legal de los trabajadores amplificar sus mensajes, promover el debate público y ejercer de forma más eficaz sus funciones constitucionales, particularmente las relativas a la defensa de los derechos laborales y la acción reivindicativa. No obstante, estas plataformas también presentan riesgos específicos, entre ellos, un mayor potencial lesivo para la reputación de terceros, como pueden ser empleadores, directivos, otros sindicatos o incluso compañeros de trabajo.

Desde la premisa de que las libertades de expresión e información constituyen contenidos esenciales de la libertad sindical (art. 28.1 CE), el juicio de ponderación frente al derecho al honor, en el contexto de las redes sociales, debe atender al caso concreto, valorando los siguientes factores tenidos en cuenta por la doctrina clásica del Tribunal Constitucional: si la manifestación se encuentra conectada con la finalidad legítima de la acción sindical y se ejerce de acuerdo con su función constitucional; la existencia de una situación de conflicto laboral o sindical, que permita contextualizar la crítica; la relevancia pública del asunto abordado y la posible proyección pública del sujeto aludido.

A la hora de aplicar la doctrina específica establecida por el Tribunal Constitucional, debe advertirse que, aunque factores como el número de seguidores, la configuración del perfil o la naturaleza abierta del canal pueden ser indicadores relevantes del potencial lesivo, su valoración debe matizarse cuando se trate de mensajes emitidos por sindicatos, ya que la efectividad de su labor comunicativa depende precisamente de la amplitud de su difusión. Esta conclusión puede variar si quien emite el mensaje es una sección sindical o la representación legal de los trabajadores de una empresa concreta, en cuyo caso la conexión entre el entorno de difusión y el contexto del conflicto adquiere especial importancia.

Asimismo, la jurisprudencia social evidencia una tendencia judicial a valorar si la crítica difundida por redes sociales ha sido precedida por intentos formales de denuncia, como reclamaciones internas, denuncias ante la Inspección de Trabajo o acciones judiciales. Esta circunstancia puede ser determinante para valorar la proporcionalidad y necesidad del mensaje difundido públicamente.

Por otro lado, aunque los mensajes en redes sociales tienen forma escrita o audiovisual, lo cual en principio podría implicar una mayor reflexión, lo cierto es que estos canales se caracterizan por su inmediatez e impulsividad, especialmente en contextos de alta tensión emocional, como los conflictos laborales o sindicales. En consecuencia, muchos de estos mensajes se asemejan, por su espontaneidad y tono, a expresiones verbales proferidas en caliente. Por ello, es esencial que el análisis judicial valore si el contenido fue fruto de una deliberación reflexiva o una reacción inmediata, ponderando también el perfil institucional o individual del emisor. No es jurídicamente equiparable una declaración emitida por un portavoz oficial del sindicato a una publicación realizada por un ciberactivista sindical, cuya intervención suele tener un carácter más informal y menos estructurado.

En definitiva, la aplicación del juicio de proporcionalidad en estos casos requiere un análisis caso por caso, que tenga en cuenta tanto la naturaleza y función constitucional de la libertad sindical, como las especificidades comunicativas del entorno digital en que se desenvuelve. Solo así podrá alcanzarse un equilibrio adecuado entre la protección del derecho al honor y el legítimo ejercicio de los derechos de comunicación sindical.

Bibliografía

ABELEIRA COLAO, M., "Límites al poder de control del empresario sobre las redes sociales de sus trabajadores", en VV.AA., *La garantía de los derechos digitales en el ámbito laboral: políticas empresariales, ejercicio de derechos y límites al poder de control del trabajo*, (LÓPEZ AHUMADA, J.E., dir; JIMÉNEZ MARTÍNEZ, M.V., y ROLDÁN MARTÍNEZ, A., Coords.), Cizur Menor, Aranzadi, 2023.

BUSTOS GISBERT, R. y HERNÁNDEZ RAMOS, M., "Los derechos de libre comunicación en una sociedad democrática (art. 10 CEDH)", en VV. AA., *La Europa de*

los derechos. *El Convenio Europeo de Derechos Humanos*, Vol. II, (GARCÍA ROCA, J., SANTOLAYA, P., y PÉREZ MONEO, M., Coords.), Centro de Estudios Políticos y Constitucionales, 2023 (4ª edición).

CAÑIZARES MÁRQUEZ, J.A., “Cambios en las formas de comunicación y movilización: el sindicalismo en red.”, *Ponencia en el X Congreso Español de Ciencia Política y de la Administración*, Universidad de Murcia, 2011. Disponible en <https://aecpa.es/files/view/pdf/congress-papers/10-0/61/>

FERNÁNDEZ FERNÁNDEZ, R., “La libertad de expresión en las redes sociales: funcionalidad de los derechos clásicos ante las nuevas realidades tecnológicas (Comentario a la Sentencia del Tribunal Europeo de Derechos Humanos 35786/19, de 15 de junio de 2021, caso Melike contra Turquía)”, *Revista Crítica de Relaciones de Trabajo, Laborum*. 2021, nº1.

GOERLICH PESET, J.M., “Innovación, digitalización y relaciones colectivas de trabajo”, *Revista de Treball, Economia i Societat*, enero 2019, nº 92.

HERREROS LÓPEZ, J.M., *El servicio público de televisión* (Capítulo 1, “Los derechos de la comunicación”), Valencia, Fundación COSO, 2004.

HERREROS LÓPEZ, J.M., “La responsabilidad por lesión de los derechos al honor, intimidad y propia imagen”, en VV.AA., *Responsabilidad en el ámbito del Derecho Público y por lesión de Derechos Fundamentales*, (HERREROS LÓPEZ, J.M., Coord.) Madrid, CEF-UDIMA, 2019.

HOLM-DETLEV, K., “Sindicalismo ‘Gig’ o la acción colectiva en la economía de las plataformas”, *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 2022, nº 40 (2). Disponible en: <https://doi.org/10.5209/crla.78648>

JALIL NAJI, M., “Innovación sindical: las redes sociales como instrumento de organización y defensa colectiva”, *Documentación laboral*, 2020, nº 119.

MACÍAS JARA, M., "Libertad sindical y negociación colectiva (arts. 5, 6 y 28 de la Carta)", en VV. AA., *La Europa de los derechos sociales. La Carta Social Europea y otros sistemas internacionales de protección* (CANOSA USERA, R. y CARMONA CUENCIA, E., Coords.), Tirant lo Blanch, 2024.

MARTÍNEZ MORENO, C., “La libertad de expresión como herramienta de acción sindical. A propósito de la STC 89/2018, de 6 de septiembre”, *Revista de derecho social*, 2018, nº. 84.

MOLINA MARTÍNEZ, L., “Honor y libertad de expresión en las redes sociales”, *Derecho Privado y Constitución*, 2022, nº. 41. Disponible en: <https://doi.org/10.18042/cepc/dpc.41.01>

NAVARRO NIETO, F., “El ejercicio de la actividad sindical a través de las tecnologías de la información y de las comunicaciones”, *Temas laborales*, 2017, nº 138.

NORES TORRES, L.E., “Algunos puntos críticos sobre la repercusión de las redes sociales en el ámbito de las relaciones laborales: aspectos individuales, colectivos y procesales”, *Revista de Información Laboral*, 2016, nº 7.

OIT, Informe “Trabajar para un futuro más prometedor”. Comisión mundial para el futuro del trabajo, Ginebra, Ginebra, 2019.

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

POQUET CATALÁ, R., “Libertad de expresión y redes sociales. ¿Cuáles son los límites?”, *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, 2024, nº 69.

ROJO TORRECILLA, E., “La protección reforzada de la libertad de expresión en la libertad sindical”, *Revista de jurisprudencia laboral*, 2023, nº 5.

ROJO TORRECILLA, E., “Sí, la libertad de expresión tiene sus límites en las redes sociales, pero también debe protegerse su ejercicio, y más cuando se trata de un dirigente sindical. Notas a propósito de la sentencia del TSJ de Cataluña de 27 de diciembre de 2022”, *Blog El nuevo y cambiante mundo del trabajo. Una mirada abierta y crítica a las nuevas realidades laborales*, entrada de 11 de febrero de 2023. Disponible en: <http://www.eduardorojotorrecilla.es/2023/02/si-la-libertad-de-expresion-tiene-sus.html>.

RUBÍ PUIG, A., “Expresiones de sindicalistas susceptibles de infringir y de no infringir a la vez el honor de un directivo”, *IUSLabor*, 2016, nº 3.

RUIZ SAURA, J.E., “La reconfiguración de los derechos de reunión e información sindical en la economía 4.01”, *IUSLabor*, 2024, nº2.

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

TALENS VISCONTI, E., “La libertad de expresión de los sindicatos en las redes sociales”, *Revista Aranzadi de Derecho y Nuevas Tecnologías*, 2015, nº 38, formato *on line*, BIB 2015/2271.

TALENS VISCONTI, E., “Despido de un trabajador por comentarios contra la empresa vertidos en internet: comentario a la STSJ de Madrid (Sala de lo Social) de 16 de diciembre de 2013”, *Revista Aranzadi Derecho y Nuevas Tecnologías*, 2014, nº 35, formato *on line*, BIB 2014/2040.

VALLE MUÑOZ, F.A., “Las representaciones colectivas de trabajadores en las plataformas digitales”, *Temas Laborales*, 2021, nº 157.