

# EL DERECHO FUNDAMENTAL A LA LIBERTAD DE EXPRESIÓN: ANÁLISIS DE LA JURISPRUDENCIA DEL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL, DE 14 DE ABRIL DE 2008 – RTC/2008/56

---

MARIA DO SOCORRO ALMEIDA DE SOUSA

Doctoranda en Derechos Humanos (Programa de Doctorado “Pasado y presente de los Derechos Humanos, de la Universidad de Salamanca. Máster en Ciências Jurídicas por la Universidad de Lisboa (Derecho Laboral); experta en Derecho Judicial por la *Escola Superior de Magistratura do Estado do Piauí* (Brasil); Jueza laboral (*Tribunal Regional do Trabalho da 16ª Região*, Brasil). Dirección electrónica: socorroalmeidapi@uol.com.br

CÁSSIUS GUIMARÃES CHAI

Profesor Adjunto de la *Universidade Federal do Maranhão*, Brasil (Derecho Público, graduación y máster en Derecho y Sistemas de Justicia). Miembro de la Sociedad Europea de Derecho Internacional y de la Asociación Internacional de Derecho Constitucional. Miembro del Ministério Público de la Provincia de *Maranhão* (Brasil)”. Coordinador Académico Internacional de *Global Mediation Rio*. Dirección electrónica: cassiuschai@hotmail.com

## Resumo

O trabalho é um valor essencial na sociedade ocidental atual, daí advém a importância de sua regulação pelo Direito. Sem embargo, a condição de trabalhador de que seja titular uma pessoa não a destitui de sua condição de cidadão, que precede aquela primeiramente referida. Assim é que, em caso de colisão de normas desta natureza, ainda que, numa primeira aproximação, não tenham caráter laboral, é necessário demarcar o alcance de cada uma delas. Ao longo deste texto se analisa sentença proferida pelo Tribunal Constitucional de Espanha que aborda a temática a partir do confronto entre a liberdade de expressão de pensamentos, ideias e opiniões e o direito à honra (Sentença nº 56/2008), identificando os guias conductores da posição jurisprudencial e comprendendo-lhe as razões, a partir de ensinamentos doutrinários correlatos, a final se formulado um juízo de valor acerca da decisão judicial analisada.

## Palavras-chave

Liberdade de expressão; Direito à honra; Direitos laborais.

## Resumen

El trabajo es un valor esencial en la sociedad occidental actual, de ahí adviene la importancia de su regulación por el Derecho. Sin embargo, la condición de trabajador de que sea titular una persona no la destituye de su condición de ciudadano, que precede aquella primeramente referida. Así es que, en caso de colisión de normas de esta naturaleza, aún que, en una primera aproximación, no tengan carácter laboral, es necesario demarcar el alcance de cada una de ellas. Al largo de este texto se analiza sentencia proferida por el Tribunal Constitucional de España que aborda la temática desde el confronto entre la libertad de expresión de pensamientos, ideas y opiniones y el derecho al honor (Sentencia nº 56/2008), identificando las guías conductoras de la posición jurisprudencial y comprendendole las razones, a partir de aportaciones doctrinales, a final se formulando un juicio de valor acerca de la decisión judicial analizada.

## Palabras clave

Libertad de expresión; Derecho al honor; Derechos laborales.

## 1. Introducción

Las especiales circunstancias que envuelven el ejercicio del trabajo, reclamaron la **autonomización** del Derecho del Trabajo.

En conjunción con eso, es cierta la afirmación de que los mismo derechos que en una primera aproximación no tienen por objetivo la protección de un bien o interés de naturaleza específicamente laboral, pueden encontrar ejercicio en el ámbito de las relaciones laborales, caso en que los principios que rigen el Derecho del Trabajo deberán ser considerados para la correcta interpretación y aplicación de la norma respectiva, por imperativo que adviene de su autonomía .

A través de este estudio se analizará el ejercicio, en el dominio de las relaciones laborales, del derecho fundamental a la libertad de expresión de pensamientos, ideas y opiniones, que está reconocido no art. 20.1, a, de la Constitución Española de 1978, no que se hará atribuyéndose énfasis a las limitaciones sufridas por este derecho fundamental en virtud del ejercicio, por otro sujeto de derecho, del derecho fundamental al honor. El estudio será realizado a través del análisis para el que de los argumentos planteados en la Sentencia n.º 56/2008, proferida por el Tribunal Constitucional en 14 de abril (ESPAÑA, TRIBUNAL CONSTITUCIONAL, 2015).

De comienzo, será hecho un abordaje sobre la temática de los derechos fundamentales y de su aplicación en el ámbito de las relaciones laborales.

En seguida, serán abordadas cuestiones relativas al tratamiento concedido pela Constitución Española de 1978 al derecho a la libertad de expresión de pensamientos, ideas y opiniones.

En continuación, serán analizadas las soluciones albergadas por el sistema jurídico español en caso de conflicto del derecho a la libertad de expresión de pensamientos, ideas y opiniones con el derecho al honor, teniendo en mira las modulaciones provenientes del contrato de trabajo, para lo que no hay olvidarse su especial regulación.

Finalmente, se comentarán las soluciones asumidas por el Tribunal Constitucional para la hipótesis sometida a su apreciación en el curso del proceso judicial en que fue proferida la Sentencia 56/2008, de 14 de abril, concentrándose en aquellas vinculadas al derecho material, desde ahora es esclareciendo que no serán objeto de análisis las cuestiones de contenido procesal que se haya planteado en su contenido.

## 2. Antecedentes de Hecho

La Sentencia 56/2008, de 14 de abril (ESPANHA, TRIBUNAL CONSTITUCIONAL, 2015), que se analiza en este trabajo, proviene de recurso de amparo que respecta a dos sentencias, una proferida por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Canarias (Sentencia n.º 453-2004, dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Canarias en 05-07-2004) en sede de recurso de suplicación formalizado contra a otra sentencia recurrida en amparo, esta dictada por el Juzgado de lo Social nº 1 de Santa Cruz de Tenerife (Sentencia n.º 777-2003, dictada por el Juzgado de lo Social nº 1 de Santa Cruz de Tenerife en 02-03-04, recurrida en amparo).

Las dos sentencias declararon la procedencia del despido del recurrente en amparo (que las entiende ofensivas a su derecho a la libertad de expresión) y se asentaron en los hechos siguientes: la empresa recurrida impuso al recurrente sanción administrativa de suspensión de empleo y sueldo, en virtud de divulgación de mensajes escritos, entendidos como insultos y amenazas en contra compañeros de trabajo; el trabajador interpuso acción judicial y en su curso el empleador retiró la sanción y el trabajador reconoció la autoría de los mensajes, declaró no haber tenido la intención de ofender o perjudicar nadie y se comprometió a evitar la utilización de términos ofensivos en contra compañeros de trabajo y mandos; en el día siguiente a la conciliación, el trabajador divulgó en la empresa otro mensaje escrito, en el que, homenajeando a compañeros de trabajo muertos en accidente laboral, utilizó las expresiones “murieron quemados como perros”, “murieron así por, entre otras causas, un gran compañerismo laboral, falta de reflejos” y “a pesar de encefalograma plano y bobalicón que está imperando aquí”, además de “aquel engendro sancionador”; la empresa, en desacuerdo con la opinión del Comité de Empresa, decidió por el despido disciplinar del obrero; discordando, el trabajador interpuso acción judicial

en el que postuló la nulidad del despido y, subsidiariamente, su improcedencia; la sentencia de primera instancia<sup>1</sup> decidió rechazar ambas las pretensiones del autor, entendiendo que hubo extrapolación de los límites de lo derecho a la libertad de expresión, con ejercicio de conducta injuriosa y ofensiva a la buena fe contractual, ya que los mensajes no homenajearon sus compañeros de trabajo y sí insultaron y humillaron sus memorias y sus familiares; los términos con que pretendió criticar a representación laboral son inadecuados; la expresión “engendro sancionador” refiere a la empresa y a los participantes del acto sancionador; no era comportable imposición de sanción más blanda porque el trabajador ya había sido punido antes, por motivaciones similares; el trabajador interpuso recurso de suplicación cuya sentencia<sup>2</sup> entiende que hubo reincidencia por parte del obrero, con ofensas a compañeros de trabajo ya fallecidos y a sus familiares, además de ofensas a los mandos, de allí resultando la ruptura de la buena fe contractual, hecho que reputó grave, por el que mantuvo la decisión recurrida; el proceso judicial se cerró con el Auto de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo (Prov. 2006, 131526, de 10-01-2006), que declaró la inadmisión del recurso de casación para la unificación de doctrina; el trabajador interpuso recurso de amparo, postulando la nulidad de ambas las sentencias; la empresa apuntó la extemporaneidad del recurso de amparo, además de, cuanto al mérito, reiterar la corrección del acto de despido; el Ministerio Público pugnó por el otorgamiento del amparo.

### 3. Fundamentos Jurídicos

Apreciando el recurso de amparo, la Sala Segunda del Tribunal Constitucional refirió que: la expresión libertad de pensamientos, ideas y opiniones, sin la pretensión de afirmar datos objetivos, sólo está delimitada por la ausencia de expresiones injuriosas, o no relacionadas con lo que se pretende expresar o desnecesarias a su exposición<sup>3</sup>; la libertad de expresión, no obstante no acoja el insulto, puede incluir crítica a la conducta de otro, aunque sea “desabrida y pueda molestar, inquietar o disgustar a aquél contra quien se dirige<sup>4</sup>... pues así lo requieren el pluralismo, la tolerancia y el espíritu de apertura, sin los cuales no existe sociedad democrática”<sup>5</sup>; el contrato de trabajo no destituye el trabajador

1 Sentencia n.º 777-2003, dictada por el Juzgado de lo Social nº 1 de Santa Cruz de Tenerife en 02-03-04, recurrida en amparo.

2 Sentencia n.º 453-2004, dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Canarias en 05-07-2004, recurrida en amparo.

3 Sentencias SSTC: 105/1990, de 6 de junio [RTC 1990, 105], F. 4; 42/1995, de 13 de febrero [RTC 1995, 42], F. 2; 112/2000, de 5 de mayo [RTC 2000, 112], F. 6; 99/2002, de 6 de mayo [RTC 2002, 99], F. 5; 181/2006, de 19 de junio [RTC 2006, 181], F. 5; 9/2007, de 15 de enero [RTC 2007, 9], F. 4; y 139/2007, de 4 de junio de 2007 [RTC 2007, 139], F. 6.

4 Sentencias: SSTC 6/2000, de 17 de enero [RTC 2000, 6], F. 5; 49/2001, de 26 de febrero [RTC 2001, 49], F. 7; y 181/2006, de 19 de junio [RTC 2006, 181], F. 5.

5 Sentencias de SSTEDH: de 23 de abril de 1992 [TEDH 1992, 1], Castells c. España, § 42; y de 29 de febrero de 2000 [TEDH 2000, 90], Fuentes Bobo c. España, § 43.

de los derechos fundamentales que la Constitución Española de 1978 le otorga como ciudadano (porque la actividad empresarial está inserta en la sociedad y la libertad empresarial prevista en el art. 38 de la Constitución Española de 1978 no legitima el despojo de derechos fundamentales y libertades públicas, que tienen valor central en el sistema jurídico constitucional), pero sus términos demarcan las opiniones recíprocas y el derecho a la libertad de expresión respectivo, aunque estas confrontaciones sean débiles; el deber de lealtad que rige el contrato de trabajo no admite sometimiento absoluto del obrero a su empleador, porque eso es incompatible con el sistema constitucional de relaciones laborales, que proyectan núcleos esenciales de la dignidad de la persona humana (art. 10.1 de la Constitución Española de 1978), que es fundamento del Estado Democrático de Derecho (art. 1 de la Constitución Española de 1978); debe haber un equilibrio entre las obligaciones avenidas del contrato del trabajo y las libertades albergadas por la Constitución Española de 1978; esta modulación ocurrirá en la medida imprescindible al correcto y ordenado funcionamiento de la actividad productiva; el mensaje emitido por el recurrente no transgredió los límites del su derecho a la libertad de expresión, ya que, aludiendo a hechos no controvertidos, divulgó en ámbito interno de la empresa críticas y expuso juicios de valor dirigidos a patrones, representantes laborales y compañeros de trabajo usando expresiones necesarias a su propósito, vinculadas a las ideas y opiniones que expuso; siendo, el derecho a la libertad de expresión prevalente, su limitación sólo puede derivar de necesidad que resulte de la naturaleza del trabajo contratado o de una real necesidad del interés empresarial y en la especie no hay norma que imponga tales restricciones a este derecho del recurrente; todas las críticas dirigidas al empleador, que exhiben una situación de conflicto (que es inherente a un sistema democrático de relaciones de trabajo) aludían a aspectos laborales, siendo que de ellas no devino cualquier daño a los intereses patronales; desde el punto de vista semántico, ninguna de las expresiones es gravemente ofensiva o vejatoria; no hubo ofensa a los compañeros fallecidos o a sus familiares; no hay ofensa en la referencia a la falta de reflejo laboral, que sería admisible mismo que incluyera la idea de acusación o de denuncia; la expresión “encefalograma plano y bobalicón” también no contiene excesos, porque dirigida al Comité de Empresa, que incluso se opuso al despido del recurrente; mismo que así no hubiera sucedido, eso no justificaría el despido del recurrente, ya que sería relativa a la relación existente entre el trabajador y sus representantes, ajena al ámbito de actuación de la empresa; además, esta expresión puede estar relacionada con la actuación del Comité de Empresa cuanto al accidente ocurrido, caso en el que la cuestión se conectaría con el art. 18.1 de la Constitución Española de 1978; el ejercicio de representación laboral expone a juicios sociales que no suponen el juzgamiento personal del representante o su honorabilidad, lo que de hecho no ocurrió en caso bajo comentario; también no hay ofensa en la expresión “engendro sancionador” porque sólo manifiesta opinión sobre un acto disciplinario que el recurrente reputa mal concebido.

#### 4. Derechos Fundamentales y Relaciones Laborales

El análisis de la sentencia referida reclama que se realice una aproximación doctrinal del tema bajo cuestión [el derecho a la libertad de expresión de pensamientos, ideas y opiniones, previsto en el art. 20, 1, “a”, de la Constitución Española de 1978, aludiendo a los conceptos de **derechos humanos** y de **derechos fundamentales**].

Se comprende por **derechos humanos** el elenco de derechos y de instituciones que, existiendo en dado momento histórico y visando al desarrollo de la personalidad humana, dan viabilidad a la dignidad, a la libertad y a la igualdad humanas, por lo que son, o deben ser, reconocidos por los ordenamientos jurídicos nacionales y internacionales. Los *derechos fundamentales*, por su vez, son los derechos humanos garantizados por los sistemas normativos nacionales en ciertos límites de tiempo y espacio, o las posiciones jurídicas titularizadas por las personas, que por su contenido y importancia fueron consagrados en el ordenamiento jurídico positivo, habiendo o no sido incluidas en la Constitución formal, y que muestran la concretización de la dignidad de la persona humana, garantizándole la libertad y la igualdad (PÉREZ LUÑO, 2007; CAUPERS, 1985; MIRANDA, 2000; e CANOTILHO, 2001).

La Constitución Española de 1978 consagra, en su Título I, una carta de derechos y deberes fundamentales, atribuyendo a las libertades y derechos reconocidos las garantías constantes en su art. 53, que les sirve de trazo distintivo, evidenciando el carácter fundamental de la norma en cuestión.

Este rol de derechos fundamentales consagra normas aplicables específicamente en ámbito de las relaciones laborales y

diseña ciertamente un *modelo* democrático de relaciones laborales, articulado sobre el reconocimiento de la libertad sindical como derecho fundamental y el juego pleno de la autonomía colectiva, que rompe decididamente con el sistema precedente, autoritario y heteroconfigurado desde el poder normativo del Estado. (PALOMEQUE LOPÉZ; ÁLVAREZ DE LA ROSA, 2008, p. 99)

Sin embargo, es cierto que además de estos derechos fundamentales estrictamente laborales, la actuación de las partes del contrato de trabajo deberá ocurrir con observación a todas las normas de derechos fundamentales vigentes en el ordenamiento jurídico español, ya que de la circunstancia del trabajador vincularse laboralmente no resulta que se destituya de la posición de ciudadano<sup>6</sup>.

Es decir: la asunción, por el ciudadano, de una relación laboral, con las limitaciones avenidas de las especiales condiciones del pacto, no le impone la usurpación de los

6 Así, precedendo la sentencia bajo comentario: SSTC 120/1983, 88/1985, 104/1987, 6/ 1988, 129/1989, 126/1990, 99/1994, 6/1995, 4/1996, 106/1996, 204/1997, 1/1998 y 15/2004.

derechos fundamentales de que, como ciudadano, condición personal que está puesta adelante de condición la de trabajador, sea titular y que, por lo tanto, continuarán a ser ejercidos, nada obstante las obligaciones avenidas de la relación laboral asumida. “Son, en definitiva, derechos del **ciudadano-trabajador** que ejerce como **trabajador-ciudadano** (PALOMEQUE LOPÉZ; ÁLVAREZ DE LA ROSA, 2008, p. 113).

Merece observación profunda, no obstante, que el ejercicio de estos derechos no específicamente laborales cuando del desempeño, por el obrero, de sus actividades laborales, reclama su adecuación a las realidades contractuales asumidas, lo que significa decir que avendrán modulaciones relativas al ejercicio de este derecho, que podrán, por su vez, ocasionar su restricción, o todavía su limitación, oriundas de los principios y normas vectores de esta especie de relación contractual, repleta de particularidades tan evidentes que condujo a la autonomía del Derecho del Trabajo relativamente a otros ramos del Derecho. Además, es importante observarse que

a restrição tem que ver com o direito em si, com a sua extensão objectiva; o *limite* ao exercício de direitos contende com a sua manifestação, com o modo de se exteriorizar através da prática do seu titular. A restrição afeta certo direito (em geral ou quanto a certa categoria de pessoas ou situações), envolvendo a sua compressão ou, doutro prisma, a amputação de faculdades que *a priori* estariam nele compreendidas; o limite reporta-se a quaisquer direitos. A restrição funda-se em razões específicas; o limite decorre de razões ou condições de carácter geral, válidas para quaisquer direitos (a moral, a ordem pública e o bem-estar numa sociedade democrática, para recordar, de novo, o art. 29º da Declaração Universal”. (MIRANDA, 2000, p. 329)

Sin embargo, estas modulaciones no se prestarán a afrontar el *contenido esencial* de estos derechos fundamentales, como tal comprendido “o limite absoluto correspondente à finalidade ou ao valor que justifica o direito” (MIRANDA, 2000, p. 341)

Pero se vea que hay límites inmanentes que sólo podrán ser definidos por la vía de la interpretación del caso concreto. Y para comprenderlo es importante tener en consideración que los **límites inmanentes**

são **limites máximos de conteúdo** que se podem equiparar aos limites do *objecto*, isto é, aos que resultam da especificidade do bem que cada direito fundamental visa proteger, ou melhor, da parcela da realidade incluída na respectiva hipótese normativa (a imprensa, o domicílio, a fé, a família, a propriedade, a profissão). (ANDRADE, 1998, p. 215)

De ello sucede que,

se é fácil saber qual o bem que está protegido, já é muitas vezes difícil determinar-lhe os contornos, sobretudo quando o seu exercício se faça

por modos atípicos ou em circunstâncias especiais, afectando, de uma maneira ou de outra, valores ou direitos também constitucionalmente protegidos. (ANDRADE, 1998, p. 216)

Entre los muchos derechos fundamentales no específicamente laborales que están sometidos a este reglamento, figura el derecho a la libertad de expresión, reconocido en el art. 20 de la Constitución Española de 1978.

## 5. El Derecho a la Libertad de Expresión de Pensamientos, Ideas y Opiniones: Consideraciones Generales

El análisis del citado art. 20 de la Constitución Española de 1978, revela que el derecho a la libertad de expresión es, en el esencial, “la libertad de manifestación del pensamiento, ideas y opiniones”, pero se relaciona con “la libertad de producción y creación artística, científica y técnica” [art. 20.1, b], bien así con la libertad de cátedra [art. 20.1, c] y con “la libertad de comunicar o recibir libremente información veraz por cualquier medio de difusión” [art. 20.1, d].

El derecho a la libertad de expresión de pensamientos, ideas y opiniones es definido en el art. 20.1, a, de la Constitución Española de 1978 como el derecho a “expresar y difundir libremente los pensamientos, ideas y opiniones mediante la palabra, el escrito o cualquier otro medio de reproducción”.

Aunque la Constitución Española de 1978 no consagre la libertad de pensamiento, ideas y opiniones con autonomía cuanto al derecho de expresión respectivo, es cierto que suya expresión es una manifestación primaria y fundamental de la personalidad humana, un “punto de partida de diversas libertades cuyo ejercicio no es posible sin que previamente sea asegurada aquélla” (CHINCHILLA MARIN *apud* CREMADES, 1995, p. 67).

De hecho,

há quem diga: a liberdade de falar ou de escrever pode-nos ser tirada por um ser superior, mas não a liberdade de pensar. Mas quanto e com que correcção pensaríamos nós se não pensássemos em comunhão com os outros, a quem comunicamos os nossos pensamentos, e eles nos comunicam os seus! Por conseguinte, pode muito bem dizer-se que o poder exterior que arrebatava aos homens a liberdade de comunicar publicamente os seus pensamentos, lhe rouba também a liberdade de pensar”. (KANT *apud* MIRANDA, 2000, p. 454)

Delante de una tal circunstancia, la averiguación de la ocurrencia de afronta al derecho a la libertad de expresión de pensamientos, ideas y opiniones en el dominio específico del contrato de trabajo está avenida al análisis, en concreto, de la conformación de la



conducta del contratante a los límites establecidos normativamente para el ejercicio de este derecho.

## **6. Limitaciones al Ejercicio del Derecho a la Libertad de Expresión de Pensamientos, Ideas y Opiniones en el Dominio del Contrato de Trabajo: El Conflicto con el Derecho al Honor de Otro**

Las limitaciones impuestas al ejercicio de este derecho en ámbito de las relaciones laborales pueden ser divididas en dos categorías: aquellas establecidas en el art. 20, 4, de la Constitución Española de 1978, cuya redacción dice literalmente que “estas libertades tienen su límite en el respeto a los derechos reconocidos en este Título, en los preceptos de las leyes que lo desarrollen y, especialmente, en el derecho al honor, a la intimidad, a la propia imagen y a la protección de la juventud y de la infancia”); aquellas oriundas de las obligaciones asumidas por las partes en virtud del contrato de trabajo.

En el ámbito del caso bajo análisis, la parte empleadora sustentó la corrección del despido disciplinario bajo el argumento de que tal providencia ocurrió con respaldo en limitaciones impuestas, en el dominio del contrato de trabajo, al derecho a la libertad de expresión de pensamientos, ideas y opiniones de ambos los carices: primero, por haber perpetrado, el obrero, ofensa al honor de colegas fallecidos, de sus familiares, de colegas de trabajo y de mandos (con lo que estaría caracterizada la hipótesis de limitación genérica de este derecho fundamental, prevista en el art. 20, 4, de la Constitución Española de 1978); segundo porque, así procediendo en el día siguiente a conciliación judicial en cuyo curso se había comprometido a ejercitar su derecho de libertad de expresión de pensamientos, ideas y opiniones evitando la utilización de términos ofensivos a colegas y mandos, el trabajador ofendió el principio de la buena fe que da norte a los contrato de trabajo.

Sin embargo, merece observación la circunstancia de que los argumentos expendidos por la parte empleadora, rigurosamente, radican en sólo una razón: el ejercicio del derecho a la libertad de expresión de pensamientos, ideas y opiniones llevado a efecto pelo recurrente, en el entendimiento de su empleador, fue ofensivo al honor de colegas, sus familiares y mandos.

De hecho, acaso rechazada esta premisa de hecho, restarían inocuas discusiones acerca de la caracterización no sólo de la ofensa al principio de la buena fe contractual [que justificaría el despido disciplinario con base en el art. 51, 1, d, del Estatuto de los Trabajadores], que avendría naturalmente del reconocimiento de afronta, por el trabajador, de derecho fundamental de otro (específicamente del derecho al honor de colegas, sus familiares y mandos), circunstancia, en principio, con envergadura suficiente para el fin de caracterizar la hipótesis de posibilidad de despido disciplinario con base en el art. 51, 1, c, del Estatuto de los Trabajadores.

Es decir: sólo el análisis de la ocurrencia, en el caso concreto, de ofensa al honor de colegas de trabajo, de sus familiares y de mandos sería hábil a definir la corrección jurídica del acto de despido del obrero.

Puesta en estos términos la cuestión, se observa estarse delante de un cuadro de conflicto de derechos, donde se contraponen de un lado el derecho a la libertad de expresión de pensamientos, ideas y opiniones del trabajador y, del otro lado, el derecho al honor de sus mandos, colegas y sus parientes.

El **honor** es entendido como

el íntimo valor moral del hombre, la estima de los terceros, o bien la consideración social, el nombre o buena fama así como el sentimiento y conciencia de la propia dignidad (DE CUPIS *apud* ROJAS RIVERO, 1991, p. 100).

En la ámbito de las relaciones laborales, el derecho al honor

comprende desde luego “el prestigio profesional” del individuo, como forma destacada de ‘manifestación externa de la personalidad y de la relación del individuo con el resto de la colectividad. (PALOMEQUE LOPÉZ; ÁLVAREZ DE LA ROSA, 2008, p. 123)

La solución de este conflicto deberá ser encontrada a partir del análisis del caso concreto, en el curso del cual se analice en cual medida se hay respetado los contenidos esenciales de cada uno de estos derechos, para tal considerándose, en su caso, las modulaciones que cada uno de ellos sufre en virtud de las reglas avenidas del contrato de trabajo, pero siempre con objeto de atribuirles las mínimas limitaciones posibles, de manera a preservarles el más plenamente el ejercicio.

Así, de luego resulta que no es toda manifestación de juicio de valor desfavorable a alguien de la que es posible advenir caracterizada ofensa al derecho al honor y autoriza la limitación del derecho a la expresión de pensamientos, ideas y opiniones. Y así lo es porque la norma jurídica no alberga las hipótesis de excesiva sensibilidad y melindres sin motivaciones, ya que la convivencia en sociedad exige de las personas constantes ajustes y tolerancias que la hagan viable. Es decir: existe un mínimo de incómodos, inconvenientes o disgustos que el deber de convivencia social exige que se tolere, principalmente delante de una circunstancia de limitación a una libertad fundamental del porte de la expresión de pensamientos, ideas y opiniones.

Esta limitación, sin embargo, no estará justificada si en su ejercicio hay excesos en el uso del lenguaje, con utilización de términos desnecesarios a la manifestación del pensamiento, idea o opinión construido o flagrantemente injuriosos (cuyo análisis merece ser realizada observándose el contexto de hecho) y que vengan a afrontar el derecho al honor de que son titulares otros sujetos de derecho.

Así, a ejemplo de lo que ocurre con el derecho a la libertad de expresión de pensamientos, ideas y opiniones, hay límites impuestos al derecho al honor, que también sufren **modulaciones** según la naturaleza de las relaciones jurídicas en el curso de las cuales eventualmente ocurra la práctica de actos que les sean ofensivos.

El análisis del caso concreto deberá siempre orientarse por el principio de la proporcionalidad. Con efecto,

toda medida restrictiva de un derecho fundamental deberá superar el correspondiente ‘juicio de proporcionalidad’, para lo que será imprescindible comprobar si cumple tres requisitos o condiciones: 1) si la medida ‘es susceptible de conseguir el objetivo propuesto’ [juicio de idoneidad]; si, además, ‘es necesaria, en el sentido de que no exista otra medida más moderada para la consecución de tal propósito con igual eficacia’ [juicio de necesidad]; y, finalmente, 3) si la misma ‘es ponderada o equilibrada, por derivarse de ella más beneficios o ventajas para el interés general que perjuicios sobre otros bienes o valores en conflicto’ [juicio de proporcionalidad en sentido estricto] (SSTC 292/1993, 99/1994, 6/1995, 66/1995, 55/1996, 136/1995, 186/1996, 207/1996, 6/1998, 37/1998, 98/2000, 186/2000, 126/2003, 151/2004, 181/2006 y 56/2008. (PALOMEQUE LOPÉZ; ÁLVAREZ DE LA ROSA, 2008, p. 113)

Por estos parámetros se debe orientar no sólo el empleador en la ocasión de imposición de una sanción disciplinar, pero también los organismos judiciales en eventual apreciación del ejercicio de estos derechos en conflicto.

## 7. Conclusiones

Se observa que en el caso analizado de hecho no se puede vislumbrar ningún exceso de lenguaje del recurrente en amparo cuanto a las expresiones alusivas a los compañeros fallecidos de manera a concluirse por la ocurrencia de ofensa a su honor o de su familia y a justificar su despido, en flagrante limitación al ejercicio de su derecho a la libertad de expresión de pensamientos, ideas y opiniones, como sucedió en el caso concreto.

La conclusión lanzada se justifica porque de luego fue registrada la intención de prestarles un homenaje, además de no haber, el empleado, en cuanto a sus compañeros de trabajo fallecidos, entonces, cualquier referencia en la que se identifique una nota de menosprecio. Además, mismo que así no fuera, los desdoblamientos que resultaran estarían fuera del ámbito de la relación laboral, situándose en la esfera de relaciones jurídicas de naturaleza civil, siendo que dichas relaciones sólo caracterizarían una justa causa subjetiva del empleado se hubiera perjuicios a la actividad empresarial, lo que efectivamente no ocurrió en el presente caso.

Igualmente, las expresiones vertidas en desfavor de los compañeros de trabajo no titulares de representación laboral no se prestan al fin de caracterizar ofensa a su honor, ya que, además de no se refirieren a hechos ajenos a la relación de trabajo, no fueron dirigidas a nadie individualmente considerado y no incluyeron expresiones excesivas o innecesarias, siendo que en la especie no hubo registro de manifestación de incómodos por parte de ningún de los compañeros de trabajo.

Mismo las opiniones formuladas relativamente a los representantes laborales, que se revelaron, si, algo mordaces, no representaron afronta al su derecho al honor. Con efecto, tal como reconocido por el Tribunal Constitucional, asumiendo tales posiciones representativas, estos trabajadores admiten su sometimiento a un juzgamiento social correspondiente a esta actividad, que es legítimo, tanto que no se entregue a cuestionarles la rectitud y la honestidad, hipótesis no configuradas en el caso presente. Es, por así decir, una “modulación” del derecho al honor de los representantes laborales, que proviene de las obligaciones firmadas en esta órbita y que termina por imponer limitaciones más estrechas a este derecho que aquellas firmadas relativamente al derecho a la libertad de expresión de pensamientos, ideas y opiniones de quien, cuanto a este aspecto de la vida de los representantes laborales, se interese por formularlas.

Acaso todo lo expuesto no fuera suficiente, tales relaciones, firmadas entre los trabajadores y sus representantes laborales, también son ajenas a la relación laboral y sólo serían hábiles a repercutir en esta órbita acaso hubiera interferencia en el cumplimiento del contrato de trabajo, en cualquier de sus aspectos, el que no ocurrió en la especie.

Así es que se observa que no se configuró, aquí, ninguna ofensa al derecho al honor de compañeros de trabajo, de sus familiares o de mandos, de manera que se viera justificado el entendimiento de que el obrero haya perpetrado, además, ofensa al principio de la buena fe contractual y se viera posible el fin del contrato de trabajo por justa causa subjetiva del trabajador.

Así, formulando entendimiento distinto, el empleador no aquilató bien las circunstancias concretas, no formulando de modo satisfactorio el **juicio de proporcionalidad**, en lo que fue seguido por los organismos judiciales cuyas decisiones fueron objeto de recurso de amparo.

De otra suerte, de las posiciones asumidas por el Tribunal Constitucional en el caso bajo examen, se observa la apreciación con parsimonia de las circunstancias de hecho y de derecho que envuelven la cuestión, con atención a los términos del art. 53, 1 de la CE.

## 8. Referencias

ANDRADE, José Carlos Vieira de. *Os Direitos Fundamentais na Constituição Portuguesa de 1976*. Coimbra: Almedina, 1998.

- CANOTILHO, J. J. Gomes. *Direito Constitucional*. Coimbra: Almedina, 2001.
- CAUPERS, João. *Os Direitos Fundamentais dos Trabalhadores e a Constituição*. Lisboa: Almedina, 1985.
- CREMADES, Javier. *Los límites de la libertad de expresión en el ordenamiento jurídico español*. Madrid: La ley-actualidad, 1995.
- ESPAÑA. Tribunal Constitucional. Recurso de Amparo 2732/2006. Sentença 58/2007. Aprobada en 14-04-2008. Publicada en BOE n.º 117, de 14-05-2008. Disponível em: <[http://www.boe.es/diario\\_boe/txt.php?id=BOE-T-2008-8466](http://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-T-2008-8466)>. Acesso em: 09/06/2015.
- MIRANDA, Jorge. *Manual de Direito Constitucional*. Coimbra: Coimbra, 2000, t. IV.
- PALOMEQUE LÓPEZ, Manuel Carlos; ÁLVAREZ DE LA ROSA, Manuel. *Derecho del Trabajo*. 16. ed. Madrid: Centro de Estudios Ramón Areces S.A, 2008.
- PÉREZ LUÑO, António-Enrique. *Los Derechos Fundamentales*. Madrid: Tecnos, 2007.
- ROJAS RIVERO, Gloria P. *La libertad de expresión del trabajador*. Madrid: Editorial Trotta, 1991.