



# UNIVERSIDAD INTERNACIONAL DE LA RIOJA

PROGRAMA DE DOCTORADO EN SOCIEDAD DEL CONOCIMIENTO Y ACCIÓN  
EN LOS ÁMBITOS DE LA EDUCACIÓN, LA COMUNICACIÓN, LOS DERECHOS Y  
LAS NUEVAS TECNOLOGÍAS

TESIS DOCTORAL

<<< EN LOS LÍMITES DE LA LIBERTAD DE EXPRESIÓN DE LOS  
TRABAJADORES: EL DISCURSO DE ODIO Y LA EXTINCIÓN DEL  
CONTRATO DE TRABAJO>>>

**Memoria presentada por**

**SANTOS MANUEL CAVERO LÓPEZ**

para optar al grado de Doctor  
por la Universidad Internacional de La Rioja

**Dirigida por los Doctores:**

D. Guillermo García González y  
D<sup>a</sup>. Raquel Poquet Catalá

Logroño, 2024



*“Hemos reconocido, pues, que, para el bienestar intelectual de la humanidad (del que dependen todos los demás), son necesarias la libertad de opinión y la libertad de expresión, de toda opinión”<sup>1</sup>.*

John Stuart Mills

---

<sup>1</sup> STUART MILLS, J. *Sobre la libertad*. 1ª ed. Madrid: Editorial EDAF, 2020, p. 130.

## Nota del autor sobre el uso del género masculino

La tesis se redacta empleando el masculino genérico como fórmula de género no marcado que alude a ambos sexos.

Igualmente se usa el género masculino para referirse tanto a los individuos de ese sexo como para designar la clase que corresponde a todos los individuos sin distinción de sexos.

Las razones para su uso son la economía lingüística y la concordancia gramatical para evitar repeticiones que generen dificultades sintácticas y de concordancia que puedan complicar innecesariamente la redacción y lectura de los textos.

## Declaración de originalidad

El abajo firmante DECLARA ser el autor de la tesis doctoral que presenta como culminación de sus estudios en el Programa de Doctorado en Sociedad del Conocimiento y Acción en los Ámbitos de la Educación, la Comunicación, los Derechos y las Nuevas Tecnologías, de la Universidad Internacional de la Rioja UNIR, para ser evaluado por la Comisión Evaluadora correspondiente, y desea hacer constancia de lo siguiente:

- El trabajo es original e inédito y es producto de su contribución intelectual, bajo la dirección de dos profesores de esta universidad.
- Las figuras, tablas e ilustraciones que acompañan al trabajo representan fielmente los hechos informados y no han sido alteradas digitalmente.
- Todos los datos y las referencias a textos y materiales ya publicados están debidamente identificados y referenciados en el texto y en las notas bibliográficas.

Nombre del autor: Santos Manuel Cavero López.

Título de la Tesis Doctoral: En los límites de la libertad de expresión de los trabajadores: el discurso de odio y la extinción del contrato de trabajo.

Para dejar constancia de lo anteriormente expuesto, se firma esta declaración en Madrid, a 30 de abril de 2024.

## Compromiso de respeto derechos de autor

El doctorando (D. Santos Manuel Cavero López) y los directores de la tesis (D. Guillermo García González y D<sup>a</sup> Raquel Poquet Catalá):

Garantizamos al firmar esta tesis doctoral que ha sido realizada por el doctorando bajo la dirección de los directores de la tesis y hasta donde nuestro conocimiento alcanza, en la realización del trabajo, se han respetado los derechos de otros autores a ser citados, cuando se han utilizado sus resultados o publicaciones.

Lugar y fecha: Logroño, 30 de abril de 2024.

Directores de la Tesis

Fdo. Guillermo García González

Fdo. Raquel Poquet Catalá

Doctorando

Fdo. Santos Manuel Cavero López

## Agradecimientos

La elaboración de esta tesis doctoral pone fin a uno de mis sueños que siempre me ha acompañado, desde hace ya muchos años: valga mi agradecimiento a la vida por permitirme alcanzarlo.

En segundo lugar, mostrar mi gratitud a la UNIR, al permitirme cursar mis estudios de doctorado en esta prestigiosa universidad. Considero a la UNIR mi propia casa.

En tercer término, señalar mi agradecimiento y reconocimiento sinceros a la labor impecable y excepcional de mis directores de este trabajo, los doctores D. Guillermo García González y D<sup>a</sup>. Raquel Poquet Catalá. Por su dedicación y profesional guía, mostrando siempre el máximo respeto y estímulo por mis propuestas e ideas, por sus sugerencias y recomendaciones, por las muestras de ánimo y apoyo permanentes, por su estilo de dirección proactivo, fundamentado en principios de calidad, rigor y compromiso. Gracias estimados directores. Ya formáis parte de mi vida profesional y personal.

Igualmente, y en cuarto lugar, a mis tutores de UNIR, quien con su dedicación han sabido mantenerme puntualmente informado, siempre con palabras de ánimo y motivación para seguir avanzando, para lograr así nuestro objetivo común. Gracias.

Esta tesis es colofón a toda mi formación. Destaco mi gratitud hacia todos y cada uno de los profesores de los que he recibido clases; a los profesores de los seminarios del doctorado; agradecimiento que extendiendo también a mis compañeros, de quienes también he aprendido.

Finalmente, a mi familia (a mi querida madre, a mi amada esposa y a mis apreciados hijos) y a mis amigos, por su incondicionalidad, amor y confianza.

Sin el apoyo de todas las personas citadas, este trabajo nunca se podría haber realizado: por ello, esta tesis también les pertenece. A todos, a todas, muchas gracias.





## Resumen

La presente tesis doctoral se erige como un estudio exhaustivo y crítico sobre las confluencias de la libertad de expresión y el discurso de odio en el contexto de las relaciones laborales, considerando que, en un entorno globalizado y diversificado como el actual, la protección de la libertad de expresión se enfrenta a intrincadas cuestiones cuando se somete a la evaluación de expresiones que encarnan discursos injuriosos y perjudiciales.

El análisis jurisprudencial realizado en los diversos ámbitos jurisdiccionales se centra en la evolución conceptual de la libertad de expresión en el ámbito laboral, destacando las restricciones y límites que han emergido a raíz del incremento de incidentes relacionados con el discurso de odio, y en el que la investigación se inmiscuye en la delimitación precisa de estos límites legales y examina la manera en que los tribunales han interpretado y aplicado las normativas existentes.

El estudio aborda con meticulosidad la intersección entre las garantías individuales de los trabajadores y la necesidad empresarial de mantener un entorno laboral saludable y productivo, para lo cual se analiza la correlación que existe entre los factores socioeconómicos y culturales y la manifestación del discurso de odio, delineando las consecuencias jurídicas y organizativas que pueden surgir. Igualmente, aborda a través de un enfoque interdisciplinario, estudios de casos paradigmáticos que ilustran los desafíos prácticos asociados con la gestión de la libertad de expresión y su extensión en el discurso de odio en el ámbito laboral, además de dotar al ámbito jurídico y empresarial de un marco teórico sólido que permita abordar de manera efectiva el desafío contemporáneo de conciliar la libertad de expresión con la erradicación del discurso de odio en las relaciones laborales.

**Palabras clave:** despido, despido disciplinario, discurso de odio, libertad de expresión, relaciones laborales.

## Abstract

The present doctoral thesis stands as an exhaustive and critical study on the confluences of freedom of expression and hate speech in the context of labor relations, considering that, in a globalized and diversified environment such as the current one, the protection of freedom of expression faces intricate issues when subjected to the evaluation of expressions that embody injurious and harmful speeches.

The jurisprudential analysis conducted in the various jurisdictional settings focuses on the conceptual evolution of freedom of speech in the workplace, highlighting the restrictions and limits that have emerged as a result of the increase in incidents related to hate speech, and in which the research intrudes on the precise delimitation of these legal boundaries and examines how the courts have interpreted and applied existing regulations.

The study meticulously addresses the intersection between the individual guarantees of workers and the business need to maintain a healthy and productive work environment, analyzing the correlation between socioeconomic and cultural factors and the manifestation of hate speech, outlining the legal and organizational consequences that may arise. Likewise, it addresses through an interdisciplinary approach, paradigmatic case studies that illustrate the practical challenges associated with the management of freedom of speech and its extension into hate speech in the workplace, in addition to providing the legal and business environment with a solid theoretical framework to effectively address the contemporary challenge of reconciling freedom of speech with the eradication of hate speech in labor relations.

**Keywords:** dismissal, disciplinary dismissal, freedom of speech, hate speech, labor relations.

## Índice de contenidos

CAPÍTULO PRIMERO. INTRODUCCIÓN .....	31
1. Objeto de estudio .....	36
2. Justificación del tema elegido .....	38
2.1. Los delitos del odio en la actualidad .....	42
2.2. Interés académico del despido disciplinario.....	45
2.3. Actualidad e idoneidad del despido disciplinario y el discurso de odio.....	56
2.4. Emergencia de los caracteres de la libertad de expresión y el discurso de odio .....	58
2.5. Interés personal.....	60
3. Problema y finalidad del trabajo .....	63
4. Objetivos .....	64
5. Metodología .....	66
6. Estructura del trabajo.....	69
7. Contexto y relevancia del despido .....	71
7.1. Datos de población laboral en general .....	72
7.2. Asuntos judiciales resueltos en los Juzgados de lo Social .....	75
7.3. Mediación, arbitraje y conciliación .....	93
7.4. Impacto económico del despido en España.....	102
CAPÍTULO SEGUNDO. LA LIBERTAD DE EXPRESIÓN .....	105
1. Sobre la libertad de expresión .....	106
1.1. Conceptualización.....	110
1.2. Aproximación histórica.....	113
1.2.1. Primera etapa: la Antigüedad.....	114
1.2.2. Segunda etapa: la Edad Media y el Renacimiento.....	116

1.2.3. Tercera etapa: la Ilustración .....	118
1.2.4. Cuarta etapa: siglos XIX y XX.....	120
1.2.5. Quinta etapa: la era contemporánea .....	124
1.3. Breve historia de la libertad de expresión en España .....	130
2. Titularidad.....	132
3. Contenido.....	136
4. Libertad de expresión versus libertad de información .....	139
5. Libertad de expresión versus discurso de odio .....	149
6. Los límites de la libertad de expresión .....	150
6.1. Límites constitucionales .....	152
6.1.1. Los derechos al honor .....	154
6.1.2. El derecho a la intimidad .....	156
6.1.3. El derecho a la propia imagen .....	157
6.1.4. La protección de la juventud y de la infancia.....	158
6.1.5. La injuria.....	159
6.1.6. La moral pública .....	160
6.1.7. El derecho al olvido digital .....	161
6.1.8. Libertad religiosa y de conciencia .....	162
6.1.9. Libertad sindical .....	163
6.2. Garantías constitucionales.....	165
7. Doctrina judicial .....	166
CAPÍTULO TERCERO. EL DISCURSO DE ODIO .....	171
1. Sobre el discurso de odio .....	172
1.1. Definición .....	175
1.2. Bien jurídico afectado: la dignidad humana .....	179

1.3. Elementos característicos del discurso de odio .....	180
1.4. Las víctimas del discurso de odio .....	182
1.5. La institucionalización del discurso de odio .....	184
1.6. El ciberodio, o discurso de odio por internet .....	185
2. El marco jurídico internacional del discurso de odio .....	185
2.1. Naciones Unidas .....	187
2.2. El Consejo de Europa.....	188
2.3. La Unión Europea y el Tribunal Europeo de Derechos Humanos .....	189
2.4. Estados Unidos.....	200
2.5. Del Tribunal Constitucional de España.....	205
2.6. Del Tribunal Supremo español.....	210
2.7. La reacción institucional .....	211
2.7.1. Reacción contra el autor .....	211
2.7.2. Protección a la víctima .....	213
3. El delito de odio en el código penal español .....	215
3.1. El delito de odio .....	215
3.2. Personas especialmente vulnerables.....	221
3.2.1. Personas LGTBI: discriminación por razón de orientación sexual o identidad de género vulnerables .....	222
3.2.2. Por razón de raza u origen étnico o nacional .....	225
3.2.3. Por razón de enfermedad o discapacidad.....	228
3.2.4. Minorías religiosas .....	228
3.2.5. Por razón de ideología .....	228
3.2.6. Aporofobia .....	232

3.3. La circular 7/2019, sobre pautas para interpretar los delitos de odio tipificados en el art. 510 del CP .....	233
3.4. La doctrina judicial penal en España del delito de odio .....	234
CAPÍTULO CUARTO. LA LIBERTAD DE EXPRESIÓN Y EL DISCURSO DE ODIO EN LAS RELACIONES LABORALES .....	
237	
1. Vigencia de los derechos fundamentales en las relaciones laborales .....	238
1.1. Los derechos fundamentales en las relaciones laborales.....	238
1.2. Doctrina constitucional y judicial.....	240
2. Derecho a la libertad de expresión en el ámbito laboral .....	241
2.1. Principios generales.....	244
2.2. La libertad de expresión del trabajador .....	249
2.3. Criterios de ajuste al derecho laboral .....	251
2.4. Doctrina judicial.....	256
3. Limitaciones a la libertad de expresión derivadas del contrato de trabajo .....	260
3.1. Límites a la crítica de la empresa por parte de los trabajadores .....	261
3.2. La obligación de secreto .....	262
3.3. Las ofensas .....	263
3.4. Conflicto entre honor y libertad de expresión.....	264
4. Delimitación entre libertad de expresión y libertad de información en las relaciones laborales .....	266
5. Instrumentos de protección del derecho a la libertad de expresión en el ámbito de las relaciones laborales.....	270
6. La libertad de expresión y el discurso de odio en la negociación colectiva .....	274
7. La libertad de expresión en las relaciones colectivas.....	277
8. La libertad de expresión de los trabajadores en las empresas de tendencias.....	282
9. La libertad de expresión de los trabajadores en las redes sociales .....	288

CAPÍTULO QUINTO. LA EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO Y LA LIBERTAD DE EXPRESIÓN: UNA MIRADA DESDE LA JURISPRUDENCIA Y LA DOCTRINA CONSTITUCIONAL .....	293
1. El poder disciplinario del empresario .....	295
2. El despido disciplinario del trabajador y la libertad de expresión .....	311
2.1. Causas de despido disciplinario y libertad de expresión.....	314
2.1.1. La causa por indisciplina o desobediencia en el trabajo del art. 54.2.b) del ET .....	315
2.1.2. La causa por ofensas verbales del art. 54.2.c) del ET .....	317
2.1.3. La causa por transgresión de la buena fe contractual y el abuso de confianza del art. 54.2.d) del ET.....	320
2.1.4. La causa por acoso del art. 54.2.g) del ET .....	322
2.2. Efectos del despido disciplinario y la libertad de expresión .....	323
2.2.1. Despido procedente.....	323
2.2.2. Despido improcedente .....	323
2.2.3. Despido nulo.....	325
3. Jurisprudencia del Tribunal Supremo sobre libertad de expresión y despido de trabajadores .....	327
3.1. Sentencias del Tribunal Supremo .....	327
3.2. Comentarios y reflexiones .....	334
4. Doctrina del Tribunal Constitucional en materia de libertad de expresión y despido de trabajadores .....	338
4.1. Sentencias del Tribunal Constitucional .....	340
4.2. Conclusiones del estudio de las sentencias del Tribunal Constitucional..	341
4.2.1. Principios y criterios significativos .....	342
4.2.1.1. Naturaleza no absoluta de la libertad de expresión .....	342

4.2.1.2. Contexto y naturaleza del discurso .....	344
4.2.1.3. Conexión entre manifestación de expresiones y despido .....	345
4.2.1.4. Ausencia de expresiones injuriosas o insultantes .....	346
4.2.1.5. Motivación y legitimidad de la crítica .....	348
4.2.2. Principios y criterios adicionales.....	350
4.2.2.1. Proporcionalidad de la sanción.....	350
4.2.2.2. Canalización de la crítica .....	351
4.2.2.3. Contexto normativo y convencional.....	352
4.2.2.4. Protección de denuncias de irregularidades.....	354
4.2.2.5. Circunstancias individuales del trabajador.....	356
4.3. Reflexiones.....	357
CONCLUSIONES.....	359
Limitaciones y líneas de investigaciones futuras .....	368
Referencias bibliográficas.....	371
Listado de abreviaturas .....	387
Anexo A. RELACIÓN ANOTADA Y COMENTADA DE CONVENIOS COLECTIVOS ESTATALES.....	389
Anexo B. RELACIÓN ANOTADA Y COMENTADA DE SENTENCIAS DEL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL .....	571



## Índice de tablas

Tabla 1. Hechos conocidos registrados .....	43
Tabla 2. Hechos conocidos registrados.....	43
Tabla 3. Hechos esclarecidos.....	44
Tabla 4. Distribución de hechos conocidos por tipología delictiva.....	45
Tabla 5. Resultados de DIALNET: despido disciplinario .....	47
Tabla 6. Resultados de DIALNET: libertad de expresión.....	47
Tabla 7. Resultados de DIALNET: discurso de odio .....	48
Tabla 8. Resultados de DIALNET: seguridad jurídica en las relaciones laborales ....	48
Tabla 9. Resultados de DIALNET: discurso de odio y libertad de expresión .....	49
Tabla 10. Resultados de DIALNET: libertad de expresión y despido.....	49
Tabla 11. Resultados de DIALNET: libertad de expresión y despido disciplinario ....	49
Tabla 12. Resultados de DIALNET: discurso de odio y despido .....	50
Tabla 13. Resultados de DIALNET: discurso de odio y despido disciplinario.....	50
Tabla 14. Resultados de CISNE: despido disciplinario .....	53
Tabla 15. Resultados de CISNE: relaciones laborales.....	53
Tabla 16. Resultados de CISNE: seguridad jurídica en las relaciones laborales .....	54
Tabla 17. Resultados de LA LEY DIGITAL: despido disciplinario .....	55
Tabla 18. Resultados de LA LEY DIGITAL: relaciones laborales .....	55
Tabla 19. Resultados de LA LEY DIGITAL: seguridad jurídica en las relaciones laborales .....	56
Tabla 20. Población activa, número de trabajadores ocupados y número de contratos de trabajo formalizados .....	72
Tabla 21. Número de trabajadores ocupados.....	73

Tabla 22. Número de contratos de trabajo formalizados.....	74
Tabla 23. Número total de empresas, según número de trabajadores .....	75
Tabla 24. Número de asuntos judiciales resueltos en los Juzgados de lo Social .....	76
Tabla 25. Asuntos judiciales resueltos de despidos por sentencia y por conciliación .....	77
Tabla 26. Número de sentencias por despido favorables y desfavorables para el trabajador .....	79
Tabla 27. Número de sentencias por despido favorables al trabajador total o parcialmente .....	80
Tabla 28. Número de asuntos judiciales por despido resueltos y número de trabajadores afectados por despido.....	81
Tabla 29. Número de trabajadores afectados por despido, número de trabajadores con resolución por sentencia o conciliación favorable y número de trabajadores con sentencia desfavorable por despido .....	82
Tabla 30. Número de trabajadores afectados por despido y número de trabajadores afectados por despido con sentencia favorable al trabajador .....	84
Tabla 31. Cantidad total en euros por despidos con resultado favorable al trabajador por sentencia.....	84
Tabla 32. Cuantía media en euros recibidas por trabajador derivada de resoluciones favorables de despido por sentencia .....	86
Tabla 33. Número de trabajadores con resolución favorable en materia de despido en Juzgados de lo Social acordado en conciliación.....	87
Tabla 34. Cantidades económicas en euros por despido con resultado favorable el trabajador en conciliación.....	88
Tabla 35. Cuantía media en euros recibida por trabajador en materia de despido en resoluciones favorables al trabajador por conciliación.....	89

Tabla 36. Número de asuntos judiciales resueltos en los Juzgados de lo Social en 2019 .....	90
Tabla 37. Número de trabajadores afectados en asuntos judiciales en 2019.....	91
Tabla 38. Número de trabajadores afectados en materia de despido por sentencia, cantidad total de indemnización y cuantía media en 2019.....	92
Tabla 39. Número de trabajadores afectados en asuntos en los Juzgados de los Social en materia de despido por conciliación, cantidad total de indemnización y cuantía media en 2019.....	92
Tabla 40. Número de trabajadores afectados en asuntos en los Juzgados de los Social en materia de despido por conciliación y por sentencia, cantidad total de indemnización y cuantía media en 2019.....	93
Tabla 41. Número de conciliaciones individuales totales .....	94
Tabla 42. Número de conciliaciones individuales según tipología.....	95
Tabla 43. Número de conciliaciones individuales por despido, con o sin avenencia	96
Tabla 44. Cuantía económica total de conciliaciones individuales por despido, con avenencia.....	97
Tabla 45. Cuantía media en euros recibida por trabajador en procesos de conciliación individual por despido con avenencia .....	98
Tabla 46. Número de conciliaciones individuales por despido agrupado por sectores de actividad.....	99
Tabla 47. Número de conciliaciones individuales en 2019 .....	100
Tabla 48. Número de conciliaciones individuales finalizadas con y sin avenencia en 2019.....	100
Tabla 49. Número de conciliaciones individuales por despido finalizadas con y sin avenencia en 2019 .....	101
Tabla 50. Número de conciliaciones individuales por despido con y sin avenencia por sectores de actividad en 2019 .....	101

Tabla 51. Número de conciliaciones individuales por despido finalizadas con avenencia, cantidad total en euros y cuantía media recibida por trabajador en 2019 .....	102
Tabla 52. Número de asuntos judiciales en materia de despido resueltos por los Juzgados de lo Social y en conciliaciones individuales, número de trabajadores afectados y cantidad total en euros, en 2019 .....	103
Tabla 53. Comparativa entre los años 2019 y 2020 en términos de asuntos judiciales en materia de despido y conciliaciones individuales .....	104
Tabla 54. Análisis de los convenios colectivos nacionales vigentes a 5 de agosto de 2023 .....	275
Tabla 55. SSTs: libertad de expresión y despido disciplinario .....	328
Tabla 56. SSTs: libertad de expresión y despido nulo .....	331
Tabla 57. II Convenio colectivo estatal de empresas de reparto sin direccionar ....	389
Tabla 58. II Convenio colectivo de buceo profesional y medios hiperbáricos .....	390
Tabla 59. II Acuerdo general para las empresas de transporte de mercancías por carretera.....	391
Tabla 60. XIII Convenio colectivo de ámbito estatal para los centros de educación universitaria e investigación .....	392
Tabla 61. IV Convenio colectivo del sector de la madera.....	394
Tabla 62. I Convenio colectivo sectorial de limpieza de edificios y locales.....	396
Tabla 63. IX Convenio colectivo estatal de entrega domiciliaria .....	397
Tabla 64. Convenio colectivo del sector de saneamiento público, limpieza viaria, riego, recogida, tratamiento y eliminación de residuos, limpieza y conservación de alcantarillado .....	400
Tabla 65. Convenio colectivo estatal de naturopatía y profesionales naturópatas .	402

Tabla 66. Acuerdo marco estatal sobre materias del transporte de viajeros por carretera, mediante vehículos de tracción mecánica de más de nueve plazas, incluido el conductor .....	403
Tabla 67. Convenio colectivo para la actividad de fútbol profesional.....	404
Tabla 68. I Convenio colectivo de ámbito estatal para la fabricación y comercialización de frutas y hortalizas frescas, seleccionadas, limpias, troceadas y lavadas, listas para consumir o cocinar.....	407
Tabla 69. Convenio colectivo del sector de empresas de publicidad .....	409
Tabla 70. I Convenio colectivo estatal para el sector de ortopedias y ayudas técnicas .....	411
Tabla 71. III Convenio colectivo estatal regulador de las relaciones laborales entre los productores de obras audiovisuales y los actores que prestan servicios en las mismas .....	412
Tabla 72. Convenio colectivo estatal regulador de las relaciones laborales entre los productores de obras audiovisuales y los figurantes que prestan servicios en las mismas.....	414
Tabla 73. Acuerdo marco de ámbito estatal para el sector de actividades forestales .....	414
Tabla 74. IV Convenio colectivo del balonmano profesional.....	416
Tabla 75. V Convenio colectivo general de ámbito estatal para el sector del estacionamiento regulado en superficie y retirada y depósito de vehículos de la vía pública. ....	418
Tabla 76. Convenio colectivo del fútbol sala.....	420
Tabla 77. VIII Convenio colectivo nacional para el sector de auto taxis.....	421
Tabla 78. VI Convenio colectivo general de ámbito nacional para el sector de aparcamientos y garajes.....	422
Tabla 79. II Convenio colectivo estatal de notarios y personal empleado.....	423

Tabla 80. II Convenio colectivo nacional de servicios de prevención ajenos.....	424
Tabla 81. V Convenio colectivo general de la industria salinera .....	425
Tabla 82. I Acuerdo Marco de Comercio (AMAC).....	427
Tabla 83. IV Convenio colectivo estatal de instalaciones deportivas y gimnasios..	427
Tabla 84. Convenio colectivo de empresas proveedoras civiles privadas de tránsito aéreo de mercado liberalizado y sujetas a régimen concesional.....	429
Tabla 85. Convenio colectivo para las industrias de hormas, tacones, cuñas, pisos y cambrillones de madera y corcho.....	431
Tabla 86. Convenio colectivo para la fabricación de conservas vegetales .....	432
Tabla 87. VI Convenio colectivo estatal de empresas de trabajo temporal .....	433
Tabla 88. VIII Convenio colectivo nacional de colegios mayores universitarios privados .....	434
Tabla 89. VII Convenio colectivo estatal del sector de fabricantes de yesos, escayolas, cales y sus prefabricados.....	436
Tabla 90. VI Convenio colectivo general de ferralla.....	437
Tabla 91. III Convenio colectivo de Puertos del Estado y Autoridades Portuarias .	439
Tabla 92. Convenio colectivo sectorial de ámbito estatal de las administraciones de loterías .....	441
Tabla 93. XV Convenio colectivo general de centros y servicios de atención a personas con discapacidad .....	443
Tabla 94. Convenio colectivo para el sector de actividades forestales.....	443
Tabla 95. XII Convenio colectivo de centros de asistencia y educación infantil.....	445
Tabla 96. Convenio colectivo estatal del sector de prensa diaria .....	446
Tabla 97. VIII Convenio colectivo nacional de universidades privadas, centros universitarios privados y centros de formación de postgraduados .....	447
Tabla 98. VI Convenio colectivo estatal del ciclo integral del agua .....	449

Tabla 99. Convenio colectivo estatal de tejas, ladrillos y piezas especiales de arcilla cocida.....	450
Tabla 100. VIII Convenio colectivo estatal de gestorías administrativas .....	451
Tabla 101. Convenio colectivo de ámbito estatal para las empresas de mediación de seguros privados para el periodo 2019-2022 .....	452
Tabla 102. Convenio colectivo estatal para las empresas de gestión y mediación inmobiliaria.....	454
Tabla 103. III Convenio colectivo de los registradores de la propiedad, mercantiles y de bienes muebles y su personal auxiliar.....	456
Tabla 104. VIII Convenio colectivo estatal del corcho .....	457
Tabla 105. Convenio colectivo para el sector de harinas panificables y sémolas ....	459
Tabla 106. III Convenio colectivo laboral para el sector del transporte y trabajos aéreos con helicópteros, su mantenimiento y reparación .....	460
Tabla 107. Convenio colectivo estatal de mantenimiento y conservación de instalaciones acuáticas.....	462
Tabla 108. Convenio colectivo estatal de centros y servicios veterinarios .....	463
Tabla 109. Convenio colectivo nacional del ciclo de comercio del papel y artes gráficas 2019-2021.....	464
Tabla 110. Convenio colectivo para las futbolistas que prestan sus servicios en clubes de la primera división femenina de fútbol .....	466
Tabla 111. Convenio colectivo para las empresas y las personas trabajadoras de transporte sanitario de enfermos/as y accidentados/as.....	467
Tabla 112. Convenio colectivo para las cajas y entidades financieras de ahorro.....	469
Tabla 113. VII Convenio colectivo estatal para los centros de enseñanza de peluquería y estética, de enseñanzas musicales y de artes aplicadas y oficios artísticos .....	470
Tabla 114. IV Convenio colectivo estatal de reforma juvenil y protección de menores .....	472

Tabla 115. Convenio colectivo para las granjas avícolas y otros animales .....	474
Tabla 116. IV Convenio colectivo de baloncesto profesional ACB.....	475
Tabla 117. III Convenio colectivo marco estatal del sector ocio educativo y animación sociocultural.....	477
Tabla 118. XXIV Convenio colectivo del sector de la banca .....	478
Tabla 119. Convenio colectivo nacional para las empresas dedicadas a los servicios de campo, para actividades de reposición y servicios de marketing operacional .....	479
Tabla 120. XX Convenio colectivo general de la industria química .....	481
Tabla 121. Convenio colectivo estatal de pastas, papel y cartón .....	483
Tabla 122. Convenio colectivo estatal para las empresas del comercio de flores y plantas .....	485
Tabla 123. Convenio colectivo estatal de empresas de servicios auxiliares de información, recepción, control de accesos y comprobación de instalaciones.....	486
Tabla 124. Convenio colectivo estatal para el sector de mayoristas e importadores de productos químicos industriales y de droguería, perfumería y anexos .....	488
Tabla 125. IX Convenio colectivo de enseñanza y formación no reglada .....	490
Tabla 126. Convenio colectivo nacional de la industria de fabricación de alimentos compuestos para animales .....	491
Tabla 127. Convenio colectivo del grupo de marroquinería, cueros repujados y similares de Madrid, Castilla-La Mancha, La Rioja, Cantabria, Burgos, Soria, Segovia, Ávila, Valladolid y Palencia .....	492
Tabla 128. Convenio colectivo estatal de artes gráficas, manipulados de papel, manipulados de cartón, editoriales e industrias auxiliares 2021-2022.....	494
Tabla 129. VI Convenio colectivo para la acuicultura marina nacional.....	495
Tabla 130. Convenio colectivo general de trabajo de la industria textil y de la confección .....	497



Tabla 131. Convenio colectivo general de ámbito estatal para el sector de entidades de seguros, reaseguros y mutuas colaboradoras con la Seguridad Social .....	498
Tabla 132. Convenio colectivo del sector de mataderos de aves y conejos .....	500
Tabla 133. Convenio colectivo nacional de comercio minorista de droguerías y perfumerías .....	501
Tabla 134. IV Convenio colectivo estatal de la industria, las nuevas tecnologías y los servicios del sector del metal .....	503
Tabla 135. XXII Convenio colectivo para las sociedades cooperativas de crédito ...	505
Tabla 136. Convenio colectivo laboral de ámbito estatal para el sector de agencias de viajes, para el período 2019-2022 .....	507
Tabla 137. Convenio colectivo estatal para las industrias de elaboración del arroz	509
Tabla 138. Convenio colectivo estatal del sector de radiodifusión comercial sonora .....	509
Tabla 139. VII Convenio colectivo sectorial estatal de cadenas de tiendas de conveniencia .....	511
Tabla 140. V Convenio colectivo sectorial estatal de servicios externos auxiliares y atención al cliente en empresas de servicios ferroviarios .....	512
Tabla 141. Convenio colectivo de la industria azucarera .....	513
Tabla 142. XXIII Convenio colectivo nacional de autoescuelas.....	515
Tabla 143. XI Convenio colectivo nacional de centros de enseñanza privada de régimen general o enseñanza reglada sin ningún nivel concertado ni subvencionado .....	516
Tabla 144. Convenio colectivo para peluquerías, institutos de belleza y gimnasios	517
Tabla 145. Convenio colectivo estatal del sector de desinfección, desinsectación y desratización .....	518
Tabla 146. V Acuerdo para la regulación de las relaciones laborales en el sector de la estiba portuaria.....	519

Tabla 147. Convenio colectivo de ámbito estatal para las industrias del frío industrial .....	520
Tabla 148. Convenio colectivo estatal de industrias lácteas y sus derivados .....	522
Tabla 149. XXII Convenio colectivo de ámbito estatal para las industrias extractivas, industrias del vidrio, industrias cerámicas y para las del comercio exclusivista de los mismos materiales.....	523
Tabla 150. XXIII Convenio colectivo de contratas ferroviarias.....	525
Tabla 151. Convenio colectivo de ámbito estatal para el sector de industrias de aguas de bebida envasadas.....	526
Tabla 152. Convenio colectivo estatal del sector de industrias cárnicas .....	527
Tabla 153. Convenio colectivo de ámbito estatal de jardinería 2021-2024.....	528
Tabla 154. Convenio colectivo de la industria metalgráfica y de fabricación de envases metálicos .....	529
Tabla 155. Convenio colectivo de recuperación y reciclado de residuos y materias primas secundarias.....	531
Tabla 156. Convenio colectivo de elaboradores de productos cocinados para su venta a domicilio.....	532
Tabla 157. Convenio colectivo para la industria fotográfica .....	533
Tabla 158. Convenio colectivo para el sector de conservas, semiconservas y salazones de pescado y marisco para los años 2021-2024.....	535
Tabla 159. VI Convenio colectivo nacional taurino .....	536
Tabla 160. Convenio colectivo estatal para el comercio de distribuidores de especialidades y productos farmacéuticos .....	536
Tabla 161. Convenio colectivo marco estatal para las empresas organizadoras del juego del bingo .....	538
Tabla 162. V Convenio colectivo general del sector de servicios de asistencia en tierra en aeropuertos .....	539

Tabla 163. Convenio colectivo de acción e intervención social 2022-2024 .....	540
Tabla 164. Convenio colectivo sectorial estatal de marcas de restauración moderna .....	542
Tabla 165. Convenio colectivo de restauración colectiva .....	543
Tabla 166. Convenio colectivo estatal de empresas de seguridad para el periodo 2023-2026 .....	543
Tabla 167. Convenio colectivo para las industrias de turrónes y mazapanes .....	545
Tabla 168. XXV Convenio colectivo estatal de oficinas de farmacia .....	546
Tabla 169. Convenio colectivo nacional de revistas y publicaciones periódicas 2022-2024 .....	547
Tabla 170. Convenio colectivo nacional de las empresas y personas trabajadoras de perfumería y afines .....	548
Tabla 171. V Convenio colectivo de empresas de centros de jardinería .....	550
Tabla 172. VI Acuerdo Laboral para el sector de la Hostelería –ALEH VI– .....	551
Tabla 173. Convenio colectivo estatal de estaciones de servicio .....	553
Tabla 174. XX Convenio colectivo nacional de empresas de ingeniería; oficinas de estudios técnicos; inspección, supervisión y control técnico y de calidad .....	554
Tabla 175. XI Convenio colectivo nacional para las industrias de pastas alimenticias .....	555
Tabla 176. Convenio colectivo estatal para las industrias de curtido, correas y cueros industriales y curtición de pieles para peletería .....	556
Tabla 177. Convenio colectivo estatal del personal de salas de fiesta, baile, discotecas, locales de ocio y espectáculos de España .....	558
Tabla 178. Convenio colectivo de la industria del calzado .....	559
Tabla 179. Convenio colectivo de empresas de elaboración de productos del mar con procesos de congelación y refrigeración .....	560

Tabla 180. Convenio colectivo del sector de grandes almacenes .....	561
Tabla 181. III Convenio colectivo de ámbito estatal del sector de contact center ...	563
Tabla 182. VIII Convenio marco estatal de servicios de atención a las personas dependientes y desarrollo de la promoción de la autonomía personal .....	564
Tabla 183. VIII Convenio colectivo general del sector de derivados del cemento ..	565
Tabla 184. Convenio colectivo para los establecimientos financieros de crédito ...	567
Tabla 185. XVIII Convenio colectivo estatal de empresas de consultoría, tecnologías de la información y estudios de mercado y de la opinión pública .....	568
Tabla 186. Convenio colectivo estatal para despachos de técnicos tributarios y asesores fiscales .....	569
Tabla 187. Sentencia 120/1983, de 15 de diciembre de 1983 .....	571
Tabla 188. Sentencia 88/1985, de 19 de julio de 1984 .....	571
Tabla 189. Sentencia 6/1988, de 21 de enero de 1988 .....	572
Tabla 190. Sentencia 177/1990, de 12 de noviembre de 1990 .....	573
Tabla 191. Sentencia 7/1993, de 18 de enero de 1993.....	574
Tabla 192. Sentencia 14/1993, de 18 de enero de 1993 .....	575
Tabla 193. Sentencia 106/1996, de 12 de junio de 1996.....	575
Tabla 194. Sentencia 186/1996, de 25 de noviembre de 1996 .....	576
Tabla 195. Sentencia 204/1997, de 25 de noviembre de 1997 .....	577
Tabla 196. Sentencia 1/1998, de 12 de enero de 1998.....	578
Tabla 197. Sentencia 197/1998, de 13 de octubre de 1998.....	580
Tabla 198. Sentencia 140/1999, de 22 de julio de 1999 .....	581
Tabla 199. Sentencia 199/1999, de 8 de noviembre de 1999.....	583
Tabla 200. Sentencia 57/1999, de 12 de abril de 1999 .....	583
Tabla 201. Sentencia 153/2000, de 12 de junio de 2000 .....	584

Tabla 202. Sentencia 282/2000, de 27 de noviembre de 2000 .....	585
Tabla 203. Sentencia 80/2001, de 26 de marzo de 2001 .....	586
Tabla 204. Sentencia 198/2001, de 4 de octubre de 2001 .....	587
Tabla 205. Sentencia 20/2002, de 28 de enero de 2002 .....	588
Tabla 206. Sentencia 88/2003, de 19 de mayo de 2003.....	590
Tabla 207. Sentencia 126/2003, de 30 de junio de 2003.....	590
Tabla 208. Sentencia 55/2004, de 19 de abril de 2004 .....	591
Tabla 209. Sentencia 157/2004, de 20 de septiembre de 2004.....	592
Tabla 210. Sentencia 198/2004, de 15 de noviembre de 2004.....	594
Tabla 211. Sentencia 161/2005, de 20 de junio de 2005.....	596
Tabla 212. Sentencia 177/2005, de 4 de julio de 2005.....	596
Tabla 213. Sentencia 197/2006, de 3 de julio de 2006.....	596
Tabla 214. Sentencia 227/2006, de 17 de julio de 2006 .....	597
Tabla 215. Sentencia 86/2007, de 19 de abril de 2007 .....	598
Tabla 216. Sentencia 87/2007, de 19 de abril de 2007 .....	598
Tabla 217. Sentencia 88/2007, de 19 de abril de 2007 .....	599
Tabla 218. Sentencia 89/2007, de 19 de abril de 2007 .....	599
Tabla 219. Sentencia 90/2007, de 19 de abril de 2007.....	600
Tabla 220. Sentencia 128/2007, de 4 de junio de 2007 .....	600
Tabla 221. Sentencia 56/2008, de 14 de abril de 2008 .....	601
Tabla 222. Sentencia 104/2014, de 23 de junio de 2014 .....	603
Tabla 223. Sentencia 203/2015, de 5 de octubre de 2015.....	603
Tabla 224. Sentencia 31/2018, de 10 de abril de 2018.....	604
Tabla 225. Sentencia 89/2018, de 6 de septiembre de 2018.....	605

Tabla 226. Sentencia 108/2018, de 15 de octubre de 2018 .....	606
Tabla 227. Sentencia 109/2018, de 15 de octubre de 2018 .....	606
Tabla 228. Sentencia 114/2018, de 29 de octubre de 2018 .....	607
Tabla 229. Sentencia 115/2018, de 29 de octubre de 2018 .....	607
Tabla 230. Sentencia 116/2018, de 29 de octubre de 2018 .....	608
Tabla 231. Sentencia 118/2018, de 29 de octubre de 2018 .....	608
Tabla 232. Sentencia 126/2018, de 26 de noviembre de 2018.....	609
Tabla 233. Sentencia 127/2018, de 26 de noviembre de 2018.....	610
Tabla 234. Sentencia 146/2019, de 25 de noviembre de 2019 .....	610
Tabla 235. Sentencia 61/2021, de 15 de marzo de 2021.....	612
Tabla 236. Sentencia 79/2023, de 3 de julio de 2023.....	613

## CAPÍTULO PRIMERO. INTRODUCCIÓN

1. Objeto de estudio. 2. Justificación del tema elegido. 2.1. Los delitos del odio en la actualidad. 2.2. Interés académico del despido disciplinario. 2.3. Actualidad e idoneidad del despido disciplinario y el discurso de odio. 2.4. Emergencia de los caracteres de la libertad de expresión y el discurso de odio. 2.5. Interés personal. 3. Problema y finalidad del trabajo. 4. Objetivos. 5. Metodología. 6. Estructura del trabajo. 7. Contexto y relevancia del despido. 7.1. Datos de población laboral en general. 7.2. Asuntos judiciales resueltos en los Juzgados de lo Social. 7.3. Mediación, arbitraje y conciliación. 7.4. Impacto económico del despido en España.

En el tejido de las relaciones laborales se entrecruza una plétora de derechos y obligaciones que conforman el entorno en el que los individuos contribuyen al funcionamiento y al desarrollo de las organizaciones; y es en este contexto en el que la libertad de expresión, como uno de los pilares fundamentales de las democracias modernas, se alza como un derecho inalienable que garantiza a los individuos la facultad de manifestar sus ideas y opiniones sin temor a represalias estatales, ya que en sus inicios “la libertad de expresión ha sido configurada como un derecho de libertad frente al poder público”<sup>2</sup>. Sin embargo este derecho no se despliega en un vacío normativo, ya que su ejercicio se halla sujeto a una serie de limitaciones y consideraciones, y su interacción con otros derechos y responsabilidades, especialmente en el ámbito laboral, genera un terreno de análisis jurídico sumamente complejo.

Al mismo tiempo, la emergencia del discurso de odio como una forma particular de expresión que va más allá de la mera divergencia de opiniones, y que se traduce en la promoción de la hostilidad, discriminación y exclusión de determinados grupos o individuos, plantea interrogantes de gran envergadura en el ámbito de las relaciones laborales; y este fenómeno adquiere una relevancia trascendental en un mundo cada vez más interconectado y diverso, donde la convivencia de individuos con distintas perspectivas y trasfondos culturales en el

---

<sup>2</sup> PAZOS PÉREZ, A. *El Derecho a la libertad de expresión y el Derecho a la libertad de información en el ámbito laboral*. Valencia: editorial Tirant lo Blanch, 2014, p. 23.

lugar de trabajo al mismo tiempo que enriquece el potencial creativo y la resolución de problemas también pone de manifiesto la variedad en las relaciones.

La presente tesis se adentra en este complejo entramado de derechos y responsabilidades, focalizando su atención en el análisis detallado de los límites de la libertad de expresión de los trabajadores en sus relaciones laborales cuando esta manifestación adopta la forma de discurso de odio: estas relaciones, caracterizadas por su naturaleza particular y a menudo asociadas con posiciones de alta confianza y responsabilidad, añaden una capa adicional de complejidad al análisis jurídico que ha de ser considerado.

El propósito fundamental de este trabajo es proporcionar un marco analítico riguroso y fundamentado que permita comprender cómo se entrelazan los derechos y responsabilidades de los trabajadores con el ejercicio de su derecho de libertad de expresión y cómo se pueden establecer límites justificados que protejan tanto la dignidad y los derechos de los trabajadores como la integridad y la reputación de la empresa. Y para alcanzar este propósito se procede a un examen detallado tanto de la jurisprudencia y doctrina relevantes como un análisis riguroso de los marcos legales y constitucionales pertinentes, así como a la identificación de buenas prácticas y lineamientos internacionales que proporcionen orientaciones claras y sustentadas para la toma de decisiones en los casos que involucren la intersección entre la libertad de expresión y el discurso de odio en las relaciones laborales: a través de este enfoque integral se aspira a contribuir de manera significativa al entendimiento y abordaje de esta problemática crítica en el ámbito laboral contemporáneo. De hecho, la complejidad inherente a la interacción entre la libertad de expresión y el discurso de odio en el ámbito laboral no puede subestimarse, puesto que las relaciones laborales por su propia naturaleza implican un alto grado de confianza y responsabilidad en según qué puestos, e incluso los titulares de estos roles suelen desempeñar funciones clave en la toma de decisiones y la gestión de equipos, lo que añade una capa adicional de sensibilidad a la cuestión de la libertad de expresión.

En los últimos años la digitalización y globalización de la comunicación en el siglo XXI han exacerbado esta problemática e incrementado su complejidad, como por ejemplo las plataformas digitales, que proporcionan a los individuos un megáfono virtual para expresar sus opiniones, lo que puede tener un impacto inmediato y masivo: así, las empresas se enfrentan a desafíos sin precedentes en la gestión de la libertad de expresión de sus



empleados, especialmente en contextos laborales donde la reputación y la imagen de la organización pueden estar en juego. Estos avances presentan, tanto enormes ventajas en materia de comunicación, como importantes inconvenientes que han de ser puestos en conocimiento al ser generadores de problemas y riesgos: la libertad de expresión juega en este entorno un papel fundamental garantizador de la existencia de un pluralismo ideológico y de pensamiento propio de una sociedad democrática frente al monopolio del Estado<sup>3</sup>.

Además, la jurisprudencia y la normativa laboral vigente a menudo no proporcionan directrices claras y específicas para abordar este fenómeno: por un lado los tribunales, que se ven confrontados con el delicado equilibrio entre el respeto de la libertad de expresión y la protección contra el discurso de odio; y por otro la necesidad de establecer criterios claros y justificados para determinar cuándo una expresión se convierte en discurso de odio, lo que se vuelve imperante su conocimiento.

En este contexto, la finalidad de esta tesis es proporcionar respuestas concretas y fundamentadas a las complejas interrogantes planteadas por la intersección entre la libertad de expresión y el discurso de odio en las relaciones laborales, al igual que ofrecer un análisis riguroso de la jurisprudencia relevante, examinar los marcos legales y constitucionales aplicables e identificar buenas prácticas a nivel nacional e internacional, además de brindar una guía clara y sustentada para empresas, empleados y profesionales del derecho laboral que se enfrenten a esta problemática.

Adicionalmente la tesis aspira a ser un catalizador para el debate informado y constructivo en la esfera pública y académica, basada en el reconocimiento de que la importancia de encontrar un equilibrio entre los derechos individuales y la protección colectiva en el contexto laboral no puede subestimarse: este trabajo se inscribe en el proyecto de fomentar la reflexión y el diálogo sobre este tema crítico, con el objetivo de influir positivamente en la formulación de políticas y en la toma de decisiones que promuevan ambientes laborales inclusivos y respetuosos, que sienten las bases para una convivencia armónica y productiva en

---

<sup>3</sup> PAZOS PÉREZ, A. *El Derecho a la libertad...*, op. cit., p. 24.

el entorno de trabajo, entendiendo la inclusividad dentro del diálogo real y la solidaridad y no en la cancelación ni en peleas ni en ofensas verbales bañadas de amenazas<sup>4</sup>.

Por otro lado, la trascendencia de los caracteres de la libertad de expresión y el discurso de odio en las relaciones laborales plantea una serie de desafíos éticos y legales de relevancia, especialmente en un contexto donde la diversidad y la multiculturalidad son reconocidas como pilares fundamentales para el éxito organizacional: la gestión adecuada de la libertad de expresión se vuelve esencial para crear entornos laborales equitativos y respetuosos, que mantengan un clima laboral saludable.

Del mismo modo, como ya se ha apuntado, la influencia de las redes sociales y las plataformas de comunicación digital ha amplificado la capacidad de los individuos para expresar sus opiniones y conectarse con una audiencia global, lo que agrega una dimensión adicional al debate sobre la libertad de expresión en el ámbito laboral, ya que las expresiones de los trabajadores pueden trascender los límites de la organización y tener un impacto significativo en la percepción pública de la empresa, y por ende, influir directamente en su reputación, afectando sin duda a su derecho al honor, intimidad y propia imagen, y que deben ser protegidos conforme señala el art. 18 de la Constitución Española (en adelante, CE)<sup>5</sup>.

En este contexto la tesis se propone no sólo como un análisis académico detallado, sino también como una herramienta práctica para empresas, trabajadores y profesionales del derecho laboral, ya que proporciona un marco analítico robusto que permite evaluar de manera informada y equilibrada las situaciones que involucran la libertad de expresión y el discurso de odio en las relaciones laborales, y al hacerlo, contribuye a la prevención de conflictos, a la protección de los derechos de los trabajadores y a la promoción de un entorno laboral inclusivo y respetuoso. Asimismo, esta investigación aporta a la construcción del conocimiento jurídico y constitucional, llenando un vacío en la literatura especializada sobre

---

<sup>4</sup> ÖZKIRIMLI, U. *Cancelados. Dejar atrás lo woke por una izquierda más progresista*. Barcelona: Editorial Planeta, 1ª ed., 2023, p. 36.

<sup>5</sup> Art. 7 de 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, por el que se considera intromisión ilegítima en la protección civil del honor, de la intimidad y de la propia imagen: “La imputación de hechos o la manifestación de juicios de valor a través de acciones o expresiones que de cualquier modo lesionen la dignidad de otra persona, menoscabando su fama o atentando contra su propia estimación”.

este tema específico al abordar una problemática de innegable trascendencia, al mismo tiempo que se posiciona como un referente para futuras investigaciones y debates en el campo del derecho laboral y constitucional.

En última instancia, la tesis se inscribe en la pretensión de promover una cultura de respeto, igualdad y diversidad en el ámbito laboral tan necesaria, para lo cual proporciona orientaciones claras y fundamentadas con el objetivo de contribuir a la construcción de organizaciones que no solo sean jurídicamente sólidas, sino también socialmente responsables y comprometidas con la promoción de valores fundamentales en el entorno de trabajo.

Ahondando en todo ello, sin duda es de subrayar el impacto que la CE con su aprobación produjo en todo el sistema jurídico, tanto en el derecho público como también, aunque menos esperado, en el derecho privado, que igualmente sufrió profundas influencias de la CE: los llamados efectos constitucionales imprevistos. Efectos facilitados por el papel primordial que juegan los derechos fundamentales y la labor del Tribunal Constitucional (en adelante, TC), por la necesaria penetración de la CE en la sociedad civil y la autonomía privada, entre las que destacan y se encuentran las relaciones laborales. Y estos derechos fundamentales constituyen una serie de valores muy importantes en todo el ordenamiento jurídico, lo que incluye por supuesto, el derecho privado en el que se incardina el contrato de trabajo<sup>6</sup>, pues como reiteradas sentencias del TC (STC, en adelante) han dispuesto sobre la libertad de expresión contemplada en el art. 20<sup>7</sup> de la CE, ésta no se limita a la esfera de las personas como ciudadanos, sino que también les alcanza como personas trabajadoras.

---

<sup>6</sup> DEL REY GUANTER, S. *Libertad de expresión e información y contrato de trabajo: un análisis jurisprudencial*. Madrid: editorial Civitas, 1ª ed., 1994, pp. 11-12.

<sup>7</sup> Art. 20 de la CE: "1. Se reconocen y protegen los derechos: a) A expresar y difundir libremente los pensamientos, ideas y opiniones mediante la palabra, el escrito o cualquier otro medio de reproducción. b) A la producción y creación literaria, artística, científica y técnica. c) A la libertad de cátedra. d) A comunicar o recibir libremente información veraz por cualquier medio de difusión. La ley regulará el derecho a la cláusula de conciencia y al secreto profesional en el ejercicio de estas libertades. 2. El ejercicio de estos derechos no puede restringirse mediante ningún tipo de censura previa. 3. La ley regulará la organización y el control parlamentario de los medios de comunicación social dependientes del Estado o de cualquier ente público y garantizará el acceso a dichos medios de los grupos sociales y políticos significativos, respetando el pluralismo de la sociedad y de las diversas lenguas de España. 4. Estas libertades tienen su límite en el respeto a los derechos reconocidos en este Título, en los preceptos de las leyes que lo desarrollen y, especialmente, en el derecho al honor, a la intimidad, a la propia imagen y a la protección de la juventud y de la infancia. 5. Sólo podrá acordarse el secuestro de publicaciones, grabaciones y otros medios de información en virtud de resolución judicial".

Paralelamente es obligado traer a análisis la especial referencia que debe realizarse en relación a los representantes de los trabajadores, cuestión que tradicionalmente ha sido tratada en la defensa de sus intereses, conforme a lo dispuesto en el art. 28 de la CE<sup>8</sup>, pero que, sin embargo, la aplicación del derecho a la libertad de expresión de los trabajadores sujetos a un contrato de trabajo, lo ha sido menos<sup>9</sup>, y ello aun tratándose de una libertad, la de expresión, fundamental para el desarrollo de la participación colectiva de la empresa y del trabajador individual en sus condiciones personales<sup>10</sup>.

## 1. Objeto de estudio

El objeto de estudio de esta tesis se sitúa en el cruce de dos esferas fundamentales del orden jurídico: la libertad de expresión y las relaciones laborales en el marco del contrato de trabajo. En específico, se focaliza en los límites y contornos que enmarcan el ejercicio de la libertad de expresión por parte de los trabajadores individuales cuando esta manifestación adopta la forma de discurso de odio, fenómeno caracterizado por la emisión de expresiones que promueven la hostilidad, la discriminación y la exclusión sobre la base de características protegidas, lo que plantea un desafío sustantivo en el ámbito laboral: el estudio se concentra en el ejercicio al derecho de libertad de expresión del trabajador considerado individualmente dentro de su contrato de trabajo, aunque se realizan observaciones respecto a las relaciones laborales colectivas, negociación colectiva y el caso de las empresas de tendencia; es decir, que la investigación se enfoca en el estudio del derecho al ejercicio de la libertad de expresión del trabajador, considerado en su dimensión individual y en el contexto del contrato de trabajo, por lo que alcance de este estudio se limita específicamente al análisis de la libertad de expresión de los trabajadores en su calidad de individuos dentro de la

---

<sup>8</sup> Art. 28 de la CE: “1. Todos tienen derecho a sindicarse libremente. La ley podrá limitar o exceptuar el ejercicio de este derecho a las Fuerzas o Institutos armados o a los demás Cuerpos sometidos a disciplina militar y regulará las peculiaridades de su ejercicio para los funcionarios públicos. La libertad sindical comprende el derecho a fundar sindicatos y a afiliarse al de su elección, así como el derecho de los sindicatos a formar confederaciones y a formar organizaciones sindicales internacionales o a afiliarse a las mismas. Nadie podrá ser obligado a afiliarse a un sindicato. 2. Se reconoce el derecho a la huelga de los trabajadores para la defensa de sus intereses. La ley que regule el ejercicio de este derecho establecerá las garantías precisas para asegurar el mantenimiento de los servicios esenciales de la comunidad”.

<sup>9</sup> DEL REY GUANTER, S. *Libertad de expresión e información...*, op. cit., p. 13.

<sup>10</sup> APARICIO ALDANA, R. K. *Derechos a la libertad de información y expresión en el contrato de trabajo*. Barcelona: editorial Bosch, 2020, p. 19.

relación laboral establecida con un empleador. Por ello es relevante señalar que el objeto de esta investigación no abarca el análisis del derecho de libertad de expresión de los representantes de los trabajadores, ni tampoco se adentra en las consideraciones relacionadas con el personal de las administraciones públicas, pues se centra exclusivamente en el ejercicio de la libertad de expresión por parte del trabajador considerado de manera aislada, sin considerar su rol representativo ni sus funciones dentro de organizaciones sindicales o administrativas.

La decisión de limitar el objeto de la investigación al derecho al ejercicio de la libertad de expresión del trabajador considerado de manera individual, excluyendo el análisis de los representantes de los trabajadores y el personal de las administraciones públicas, se justifica por varias razones fundamentales: a) en primer término, por realizar un enfoque en el individuo, puesto que al centrarse en el trabajador individual se exploran con mayor profundidad los derechos y responsabilidades específicos que surgen en el contexto de la relación laboral entre un empleado y un empleador, lo que permite comprender mejor las dinámicas y los conflictos que pueden surgir en el ejercicio de la libertad de expresión dentro de este contexto particular; b) por la claridad y delimitación del tema, pues al restringir el objeto de estudio, se evita la dispersión y se logra una mayor claridad en los objetivos de la investigación lo que facilita la identificación y el análisis de los aspectos específicos relacionados con el ejercicio de la libertad de expresión por parte del trabajador individual, sin que se vea diluido por consideraciones que podrían ser pertinentes en otros contextos, como el sindical o el administrativo; c) por razón de la complejidad jurídica y normativa, debido a que el estudio del derecho del trabajo y los derechos constitucionales ya implica un análisis profundo y complejo de la normativa y la jurisprudencia aplicable, por lo que al limitar el objeto de la investigación al ámbito del trabajador individual, se facilita la tarea de examinar detalladamente las disposiciones legales y los precedentes judiciales relevantes, sin la necesidad de abarcar también las complejidades asociadas con los representantes sindicales o el personal de las administraciones públicas; y d) la relevancia práctica del estudio, ya que el análisis específico del ejercicio de la libertad de expresión por parte del trabajador individual tiene una relevancia práctica directa para las relaciones laborales cotidianas y para la protección de los derechos fundamentales de los empleados, puesto que al comprender mejor los alcances y las limitaciones de este derecho en el contexto del contrato de trabajo, se pueden identificar medidas y políticas que promuevan un equilibrio

adecuado entre la protección de la libertad de expresión y otros intereses legítimos del empleador.

Por lo tanto, el propósito fundamental de este estudio es examinar las implicaciones jurídicas, los límites y las garantías asociadas al ejercicio de la libertad de expresión del trabajador individual en el ámbito laboral, así como su relación con otros derechos y obligaciones derivados del contrato de trabajo y de la normativa constitucional y laboral aplicable. La relevancia de esta investigación reside en la necesidad imperante de equilibrar el reconocimiento de un derecho fundamental, como lo es la libertad de expresión, con la salvaguarda de otros derechos igualmente esenciales, tales como la dignidad, la no discriminación y el respeto a la diversidad en el entorno laboral: y este equilibrio debe tener lugar en una apremiante demanda de claridad y criterios definidos en la determinación de cuándo el discurso de odio trasciende los límites admisibles en el ámbito laboral, y cómo deben las instancias jurídicas y empresariales abordar estos casos.

Este estudio se adentra en la jurisprudencia pertinente, en especial la del TC, así como en las disposiciones normativas de índole laboral y constitucional, estableciendo un marco analítico riguroso que aborda casos específicos y extrae conclusiones que contribuyen al cuerpo de conocimiento jurídico en esta esfera, al mismo tiempo que identifica lagunas o ambigüedades en el marco legal actual, proponiendo reflexiones y recomendaciones para su eventual clarificación o desarrollo. En última instancia, se espera que esta tesis no solo brinde una comprensión enriquecedora y matizada de los desafíos que plantea el discurso de odio en el contexto laboral, sino que también ofrezca aportes sustanciales para la construcción de políticas y lineamientos que promuevan un ambiente de trabajo inclusivo, respetuoso y propicio para el pleno ejercicio de los derechos fundamentales de los trabajadores, en búsqueda de la empresa saludable.

## 2. Justificación del tema elegido

La presente tesis encuentra su justificación en la necesidad de abordar un fenómeno jurídico complejo y de creciente relevancia en el ámbito laboral contemporáneo, como lo es la fijación de los límites de la libertad de expresión de los trabajadores cuando ésta (la libertad de expresión) se manifiesta en forma de discurso de odio: tema que se erige como un desafío

significativo en el contexto actual, donde la diversidad, la inclusión y el respeto a los derechos fundamentales adquieren un papel preeminente en las políticas laborales y empresariales, en el que la libertad de expresión se configura en derecho fundamental de la persona, inviolable e imprescindible<sup>11</sup>.

En primer lugar es necesario reconocer que aunque la libertad de expresión constituye un pilar fundamental de las democracias modernas y un derecho inalienable de todo individuo, sin embargo, este derecho no es absoluto y se halla sujeto a limitaciones necesarias para garantizar el equilibrio con otros derechos y bienes jurídicos protegidos, dónde la interacción entre la libertad de expresión y el discurso de odio en el ámbito laboral plantea interrogantes de gran envergadura, ya que toca de cerca cuestiones de dignidad, igualdad y no discriminación en el trabajo, entre otras variables. De hecho, en una “hipotética prelación de derechos fundamentales afectados por y afectantes al contrato de trabajo” como sostuvo DEL REY GUANTER exceptuando los establecidos en el art. 14 y 24.1 de la CE, el derecho de libertad de expresión goza de un lugar preeminente en el ámbito laboral con gran relevancia tanto en las STC como en la jurisprudencia de los tribunales. Transcendencia que se puede deducir por la importancia que la libertad de expresión presenta tanto en los medios de comunicación y opinión pública, como en las instituciones públicas y su perfecto funcionamiento; aunque especialmente, dos factores realzan la importancia de la libertad de expresión en las relaciones laborales: por un lado, al implicar a la empresa, que se constituye en una fuente de información y de opinión significativa tanto para sus empleados como para terceros; y por otro, al conocimiento interno que sobre la empresa tiene el trabajador, acentuado en el caso de los representantes de los trabajadores<sup>12</sup>. Máxime cuando se trata, como sostiene APARICIO ALDANA, de “derechos fundamentales inespecíficos de la relación de trabajo”<sup>13</sup> que necesitan de interpretación para su comprensión y aplicación, así como la incorporación de lo determinado en sentencias por los tribunales (también por el TC) en la búsqueda de los límites y posibilidades de ejercicio en el ámbito de las relaciones laborales en el marco de un contrato de trabajo vigente, de modo que delimiten tanto el respeto al deber de buena fe de trabajadores y empresarios en una posición armonizadora de los derechos fundamentales<sup>14</sup>, como el ejercicio del poder de dirección y sanción del empresario

---

<sup>11</sup> PAZOS PÉREZ, A. *El Derecho a la libertad...*, op. cit., p. 23.

<sup>12</sup> DEL REY GUANTER, S. *Libertad de expresión e información...*, op. cit., pp. 23-27.

<sup>13</sup> APARICIO ALDANA, R. K. *Derechos a la libertad de...*, op. cit., p. 20.

<sup>14</sup> APARICIO ALDANA, R. K. *La perspectiva armonizadora ...*, op. cit., p. 181.

y el respeto debido de los trabajadores al derecho de libertad de empresa de su empleador<sup>15</sup>, recogido en el art. 38 de la CE<sup>16</sup>. Estos factores mencionados se ponen en juego junto a dos causas que explican la trascendencia y relevancia de la libertad de expresión en el ámbito de las relaciones laborales: una primera causa, al ser la empresa tanto un elemento de cooperación entre trabajadores y empresario, como la sede del conflicto laboral, puesto que en la empresa se enfrentan las lógicas del mercado del capital y del mercado de trabajo; y como segunda causa, la presión que la libertad de expresión ejerce cuando tienen lugar conflictos laborales<sup>17</sup>.

En segundo lugar, es importante subrayar que la ausencia de claridad y criterios definidos en la determinación de cuándo el discurso de odio traspasa los límites admisibles en el contexto laboral crea una incertidumbre jurídica que puede desencadenar conflictos tanto entre empleados como entre empleados y empleadores, ya que la falta de precisión normativa deja a las empresas en una posición delicada al tener que discernir cómo responder ante expresiones que puedan generar un ambiente laboral hostil o discriminatorio.

Además, y en tercer término, en un contexto globalizado e interconectado, donde las comunicaciones se han expandido a plataformas digitales y redes sociales, el discurso de odio puede trascender los límites físicos de la empresa y tener repercusiones en la reputación y operaciones de la misma, por lo que la necesidad de establecer pautas claras para abordar estos escenarios se vuelve ineludible para mantener la integridad y el funcionamiento eficaz de las organizaciones.

En línea con lo anterior y como cuarta consideración, esta tesis busca contribuir al corpus jurídico y académico, ofreciendo un análisis riguroso y una reflexión crítica sobre un tema de innegable trascendencia, lo que hace a través de una investigación detallada de jurisprudencia relevante y con el examen de los marcos legales y constitucionales, con la pretensión de arrojar luz sobre un aspecto crucial de las relaciones laborales contemporáneas, proporcionando insumos valiosos para la construcción de políticas y

---

<sup>15</sup> APARICIO ALDANA, R. K. *Derechos a la libertad de...*, op. cit., p. 29.

<sup>16</sup> Art. 38 de la CE: “Se reconoce la libertad de empresa en el marco de la economía de mercado. Los poderes públicos garantizan y protegen su ejercicio y la defensa de la productividad, de acuerdo con las exigencias de la economía general y, en su caso, de la planificación”.

<sup>17</sup> DEL REY GUANTER, S. *Libertad de expresión e información...*, op. cit., pp. 27-29.



estrategias empresariales que promuevan la igualdad, la inclusión y el pleno respeto a los derechos fundamentales de los trabajadores.

En quinto lugar, la relevancia de esta investigación se refleja en el contexto global actual, donde la diversidad en el lugar de trabajo es reconocida como un activo fundamental para la innovación y el rendimiento organizacional, lo que conlleva que la convivencia de individuos con distintas perspectivas, experiencias y trasfondos culturales en el entorno laboral enriquezca el potencial creativo y la resolución de problemas, al igual que impulse la competitividad de las empresas en un mundo cada vez más interconectado. Sin embargo, este enriquecimiento solo puede materializarse si se establecen las condiciones adecuadas para un ambiente laboral inclusivo y respetuoso, debido a que el discurso de odio, al promover la discriminación y la hostilidad hacia determinados grupos o individuos, no solo atenta contra la dignidad de los trabajadores afectados, sino que también erosiona el tejido social y productivo de la organización en su conjunto.

Desde una perspectiva legal, esta tesis se justifica al aportar una guía precisa y fundamentada para abordar casos que involucren la intersección entre la libertad de expresión y el discurso de odio en el ámbito laboral, ya que la ausencia de una orientación clara en este sentido puede dejar a las empresas expuestas a riesgos legales, ya sea por no actuar ante expresiones discriminatorias o por incurrir en posibles violaciones a los derechos de los trabajadores. En este sentido, la investigación se posiciona como una herramienta valiosa para empresas, abogados y profesionales del derecho laboral que buscan navegar por este terreno jurídico complejo.

Por último, esta tesis tiene el potencial de generar un impacto no solo en el ámbito laboral, sino también en la sociedad en su conjunto, puesto que al abordar un tema de tanta relevancia y actualidad, se contribuye de manera positiva al diálogo público sobre la importancia de encontrar un equilibrio entre el ejercicio de los derechos individuales y la protección de la colectividad en el contexto laboral, ya que la relación laboral en cualquier empresa, debe promover una cultura de respeto, inclusión y convivencia armónica en el entorno de trabajo, y sentar las bases para un desarrollo económico y social sostenible y equitativo. Y ello es así a consecuencia del reconocimiento de que el trabajador es ciudadano, aunque se encuentra incluido en la estructura de una organización empresarial, y como tal, tiene reconocido su pleno derecho a manifestar libremente sus opiniones e ideas, como la

CE le reconoce junto a otros derechos fundamentales, y que es de directa aplicación sin que sea necesario su reconocimiento por la norma de aplicación, en este caso, por el Estatuto de los Trabajadores (ET, en adelante), aunque con los matices de subordinación jurídica en que el trabajador se encuentra en la relación de trabajo, claramente manifiesta en la sujeción que debe al poder de dirección del empresario, que podría pensarse pone en cuestión la aplicación de su derecho a la libre manifestación de expresiones, ideas u opiniones, lo que no es correcto puesto que la libertad de expresión se encuentra limitada únicamente por lo dispuesto en la CE y así esté reconocido en el texto fundamental<sup>18</sup>.

## 2.1. Los delitos del odio en la actualidad

El informe sobre la evolución de los delitos de odio en España<sup>19</sup> del Ministerio del Interior, elaborado por la Oficina Nacional de Luchas contra los Delitos de Odio, ofrece los siguientes datos de evolución global de los delitos de odio sobre hechos reconocidos registrados, años 2022, 2021 y 2020, que ponen de manifiesto la actualidad de esta temática, dónde se observa en 2022 un total de 1.869 delitos e incidentes de odio, con un incremento superior al 3% en el período de 2021 a 2022.

A continuación se ofrecen datos de relevancia que permiten medir la magnitud de dicha situación y que permite subrayar el impacto que esta realidad supone para la sociedad actual. Se comienza con los datos registrados de hechos conocidos en la siguiente tabla:

---

<sup>18</sup> ROJAS RIVERO, G. P. *La libertad de expresión del trabajador*. Madrid: editorial Trotta, 1991, p. 13.

<sup>19</sup> Informe sobre la evolución de los delitos de odio en España, 2022. Ministerio del Interior. [https://www.interior.gob.es/opencms/pdf/archivos-y-documentacion/documentacion-y-publicaciones/publicaciones-descargables/publicaciones-periodicas/informe-sobre-la-evolucion-de-los-delitos-de-odio-en-Espana/Informe evolucion delitos odio Espana 2022 126200207.pdf](https://www.interior.gob.es/opencms/pdf/archivos-y-documentacion/documentacion-y-publicaciones/publicaciones-descargables/publicaciones-periodicas/informe-sobre-la-evolucion-de-los-delitos-de-odio-en-Espana/Informe%20evolucion%20delitos%20odio%20Espana%202022%20126200207.pdf)

Tabla 1. *Hechos conocidos registrados*

HECHOS CONOCIDOS	2020	2021	2022	Variación 2021/2022
ANTIGITANISMO	22	18	22	22,22%
ANTISEMITISMO	3	11	13	18,18%
APOROFOBIA	10	10	17	70,00%
CREENCIAS O PRÁCTICAS RELIGIOSAS	45	63	47	-25,40%
DELITOS DE ODIOS CONTRA PERSONAS CON DISCAPACIDAD	44	28	23	-17,86%
DISCRIMINACIÓN GENERACIONAL	10	35	15	-57,14%
DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE ENFERMEDAD	13	21	11	-47,62%
DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE SEXO/GÉNERO	99	107	189	76,64%
IDEOLOGÍA	326	326	245	-24,85%
ORIENTACIÓN SEXUAL E IDENTIDAD DE GÉNERO	277	466	459	-1,50%
RACISMO/XENOFOBIA	485	639	755	18,15%
<b>TOTAL DELITOS</b>	<b>1334</b>	<b>1724</b>	<b>1796</b>	<b>4,18%</b>
INFRAC. ADM. Y RESTO INCIDENTES	67	78	73	-6,41%
<b>TOTAL DELITOS E INCIDENTES DE ODIOS</b>	<b>1401</b>	<b>1802</b>	<b>1869</b>	<b>3,72%</b>

Fuente: Informe sobre la evolución de los delitos de odio en España de 2022. Ministerio del Interior

Igualmente, y para valorar en su justa medida la evolución reciente, es necesario mostrar los datos de los años 2019 y 2018, ya que 2019 supuso el año con mayor incremento de hechos reconocidos registrados hasta la fecha, con un aumento del 6,8% en términos globales respecto del año 2018:

Tabla 2. *Hechos conocidos registrados*

HECHOS CONOCIDOS	2018	2019	%Variación
ANTISEMITISMO	8	5	-37,5%
APOROFOBIA	14	12	-14,3%
CREENCIAS O PRÁCTICAS RELIGIOSAS	69	66	-4,3%
PERSONA CON DISCAPACIDAD	25	26	4,0%
ORIENTAC. SEXUAL E IDENT. GÉNERO	256	278	8,6%
RACISMO/XENOFOBIA	426	515	20,9%
IDEOLOGÍA	585	596	1,9%
DISCRIMINACIÓN POR SEXO/GÉNERO	69	69	0,0%
DISCRIMINACIÓN GENERACIONAL	16	9	-43,8%
DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN ENFERM.	8	8	0,0%
ANTIGITANISMO	0	14	100,0%
<b>TOTAL DELITOS</b>	<b>1476</b>	<b>1598</b>	<b>8,3%</b>
INFRAC. ADM. Y RESTO INCIDENTES	122	108	-11,5%
<b>TOTAL DELITOS E INCIDENTES DE ODIOS</b>	<b>1.598</b>	<b>1.706</b>	<b>6,8%</b>

Fuente: Informe sobre la evolución de los delitos de odio en España de 2019. Ministerio del Interior

Igualmente que en 2020 se produjo un descenso del 17,9% en el total de incidentes y delitos de odio registrados en términos globales respecto del año 2019, en el año 2022 se han superado los límites. Por un lado, y en el periodo 2021 y 2022, especialmente, se han visto reducidos los hechos reconocidos registrados sobre delitos de odio contra personas con discapacidad y creencias o prácticas religiosas, discriminación intergeneracional, discriminación por razón de enfermedad e ideología, como se reflejan en la tabla. Aunque han tenido lugar incrementos significativos en hechos conocidos registrados en aporofobia (+70,00%), antigitanismo (+22,22%), antisemitismo (+18,18%), discriminación por razón de sexo/género (+76,64%) y racismo y xenofobia (+18,15%), lo que indica la gravedad de este tipo de incidentes y delitos en la sociedad actual. En el año 2022 han aumentado los hechos reconocidos registrados respecto de años anteriores, siendo el que más hechos registrados reconocidos presenta en los años analizados. De los años estudiados, es el año 2022 el que mayores hechos reconocidos registrados ha tenido: los datos totales indican 1.869 en el año 2022, 1.802 en el año 2021, 1.706 en el año 2019, 1.598 en el año 2018 y 1.401 en 2020, ejercicio con menor número.

Procediendo de igual manera respecto a los hechos esclarecidos, encontramos los siguientes datos para los años 2022, 2021 y 2020:

Tabla 3. *Hechos esclarecidos*

HECHOS ESCLARECIDOS DELITOS DE ODIO	2020	2021	2022	%Esclare.
ANTIGITANISMO	14	16	16	72,73%
ANTISEMITISMO	1	4	17	130,77%
APOROFOBIA	9	5	11	64,71%
CREENCIAS O PRÁCTICAS RELIGIOSAS	25	36	36	76,60%
DELITOS DE ODIO CONTRA PERSONAS CON DISCAPACIDAD	26	20	17	73,91%
DISCRIMINACIÓN GENERACIONAL	8	11	6	40,00%
DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE ENFERMEDAD	10	14	8	72,73%
DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE SEXO/GÉNERO	75	79	100	52,91%
IDEOLOGÍA	161	169	116	47,35%
ORIENTACIÓN SEXUAL E IDENTIDAD DE GÉNERO	212	314	309	67,32%
RACISMO/XENOFOBIA	386	465	536	70,99%
<b>TOTAL DELITOS</b>	<b>927</b>	<b>1133</b>	<b>1172</b>	<b>65,26%</b>
<b>INFRAC. ADM. Y RESTO INCIDENTES</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>3</b>	<b>4,11%</b>
<b>TOTAL DELITOS E INCIDENTES DE ODIO</b>	<b>927</b>	<b>1133</b>	<b>1175</b>	<b>62,87%</b>

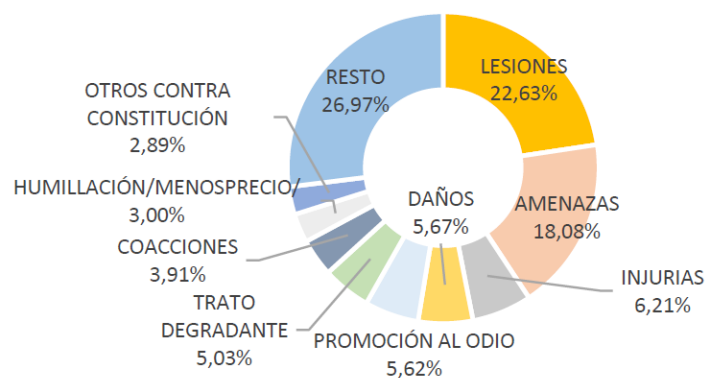
Fuente: Informe sobre la evolución de los delitos de odio en España de 2022. Ministerio del Interior

Un total de 1.175 hechos fueron esclarecidos en 2022 relacionados con delitos de odio, cifra que alcanzó un total de 1.133 en 2021 y 927 en 2020. Estos números reflejan que, de los 1.869 hechos reconocidos registrados como delitos en 2022, fueron esclarecidos 1.175, es decir, el 62,87%: esto supone que casi el 38% de los hechos reconocidos registrados no se esclarecen. Esta evolución de datos refleja que se está produciendo una disminución en el porcentaje de hechos esclarecidos, pasando del 69,49% en el año 2020 al 65,72% del año 2021. Se observa que sigue produciéndose un número muy importante de hechos reconocidos registrados como delitos que no son esclarecidos, más del 37% en el año 2022.

La tabla siguiente muestra los datos por tipología delictiva de los hechos conocidos dónde las lesiones y las amenazas ocupan los primeros puestos en los tipos de delitos:

Tabla 4. *Distribución de hechos conocidos por tipología delictiva*

TIPO DE HECHO	2022
LESIONES	423
AMENAZAS	338
INJURIAS	116
DAÑOS	106
PROM./INCITACIÓN ODIO	105
TRATO DEGRADANTE	94
COACCIONES	73
HUMILLACIÓN/MEN./DES.	56
OTROS CONSTITUCIÓN	54
RESTO	504
<b>Total DELITOS E INCIDENTES</b>	<b>1869</b>



Fuente: Informe sobre la evolución de los delitos de odio en España de 2022. Ministerio del Interior

Sin duda, la libertad de expresión y su exceso, los llamados discursos de odio, son parte de nuestra actual sociedad, convergiendo en conductas tipificadas como delitos que torpedean la buena convivencia social y democrática que nos debemos como ciudadanos libres.

## 2.2. Interés académico del despido disciplinario

El estudio de la libertad de expresión en las relaciones de trabajo en el marco del contrato de trabajo como derecho de los trabajadores individuales posee una importancia trascendental tanto desde la perspectiva académica como en el ámbito práctico del despido. En primer lugar, desde un punto de vista académico, este tema representa una intersección entre dos

áreas fundamentales del derecho: el derecho laboral y el derecho constitucional, en el que explorar los límites de la libertad de expresión en contextos laborales, donde las dinámicas y las obligaciones contractuales pueden diferir sustancialmente en los distintos empleos, abre un campo de estudio sumamente enriquecedor y multidisciplinario.

La especificidad de las relaciones laborales introduce matices y complejidades adicionales en la aplicación y protección de la libertad de expresión, por lo que se requiere un análisis detallado y diferenciado que permita comprender cómo se entrelazan los derechos y responsabilidades de los trabajadores en las distintas posiciones y puestos de trabajo con el ejercicio de su libertad de expresión.

Desde la perspectiva del despido, este tema adquiere una relevancia práctica ineludible, debido a que las relaciones laborales a menudo implican un alto grado de confianza y responsabilidad, y el ejercicio de la libertad de expresión puede tener repercusiones significativas en la dinámica laboral y en la reputación de la organización. El análisis detallado de los límites y las restricciones a la libertad de expresión en estos contextos es esencial para determinar cuándo un despido basado en expresiones del trabajador puede considerarse justificado y conforme a la normativa legal. Además, este estudio tiene la capacidad de arrojar luz sobre la necesidad de establecer pautas claras y criterios definidos para las empresas y los empleados en los distintos puestos de trabajo que desempeñen, ya que al comprender los límites legales y constitucionales de la libertad de expresión en estos contextos, se contribuye a la prevención de conflictos laborales y a la promoción de un ambiente de trabajo respetuoso y productivo. En esta línea de razonamiento, y desde la consideración académica, la justificación del tema de esta tesis se resume en las siguientes tablas y comentarios, que muestran los resultados obtenidos tras la búsqueda sistemática realizada en diferentes recursos del tópico de este trabajo. Para ello se han utilizado como palabras claves de búsqueda las siguientes: despido disciplinario, libertad de expresión, discurso de odio y seguridad jurídica de las relaciones laborales. La fecha de realización de las búsquedas tiene lugar el 30 de mayo de 2022.

**DIALNET**<sup>20</sup>. Conforme su web: “Dialnet es uno de los mayores portales bibliográficos del mundo, cuyo principal cometido es dar mayor visibilidad a la literatura científica hispana. Centrado fundamentalmente en los ámbitos de las Ciencias Humanas, Jurídicas y Sociales, Dialnet se constituye como una herramienta fundamental para la búsqueda de información de calidad”<sup>21</sup>. En la primera tabla, empleando la palabra clave ‘despido disciplinario’, los resultados ofrecidos por DIALNET son los siguientes:

Tabla 5. *Resultados de DIALNET: despido disciplinario*

		Número de documentos
Despido disciplinario	Artículo de revista	219
	Tesis	23
	Artículo de libro	159
	Libro	31
Total		432 documentos

Fuente: DIALNET, 2022

A continuación, se muestran los resultados obtenidos cuando la búsqueda se ha realizado con la palabra clave ‘libertad de expresión’:

Tabla 6. *Resultados de DIALNET: libertad de expresión*

		Número de documentos
Libertad de expresión	Artículo de revista	2.937
	Tesis	688
	Artículo de libro	773
	Libro	275
Total		4.673 documentos

Fuente: DIALNET, 2022

<sup>20</sup> <https://dialnet.unirioja.es/>

<sup>21</sup> <https://dialnet.unirioja.es/info/ayuda/qe>

En tercer lugar, los resultados al emplear la palabra clave ‘discurso de odio’, término clave de esta tesis, se muestran en la siguiente tabla conforme al número de documentos localizados:

Tabla 7. *Resultados de DIALNET: discurso de odio*

		Número de documentos
Discurso de odio	Artículo de revista	468
	Tesis	51
	Artículo de libro	194
	Libro	43
Total		756 documentos

Fuente: DIALNET, 2022

En cuarto lugar, los resultados obtenidos al emplear la palabra clave ‘seguridad jurídica relaciones laborales’ en Dialnet se muestran en la siguiente tabla, en la que se refleja el número de documentos existentes en esta base de datos:

Tabla 8. *Resultados de DIALNET: seguridad jurídica en las relaciones laborales*

		Número de documentos
Seguridad jurídica relaciones laborales	Artículo de revista	212
	Tesis	220
	Artículo de libro	45
	Libro	61
Total		538 documentos

Fuente: DIALNET, 2022

Se observa (de los resultados que la base de datos tiene almacenados) la alta producción que se ha realizado en la materia de estudio de esta investigación sobre el despido disciplinario, la libertad de expresión, el discurso de odio y la seguridad jurídica de las relaciones laborales, con la elaboración de artículos, libros y tesis, ya que la suma total de documentos es de 6.399, entre artículos (tanto de libro como de revista), como libros y tesis doctorales elaboradas. A este respecto, hay que destacar el total de 982 tesis localizadas en este portal sobre el total de documentos identificados. Sin embargo, cuando empleando este portal se utiliza la



combinación de dos palabras clave, los resultados son muy significativos. A continuación, se presentan los hallazgos encontrados, como por ejemplo, los resultados obtenidos al emplear la palabra clave ‘discurso de odio’ combinada con ‘libertad de expresión’, que se muestran en la siguiente tabla:

Tabla 9. *Resultados de DIALNET: discurso de odio y libertad de expresión*

		Número de documentos
‘discurso de odio’ y ‘libertad de expresión’	Artículo de revista	124
	Tesis	2
	Artículo de libro	74
	Libro	15
Total		215 documentos

Fuente: DIALNET, 2022

Los resultados de ‘libertad de expresión’, “despido” y “despido disciplinario” son:

Tabla 10. *Resultados de DIALNET: libertad de expresión y despido*

		Número de documentos
‘libertad de expresión’ y ‘despido’	Artículo de revista	20
	Tesis	1
	Artículo de libro	1
	Libro	0
Total		22 documentos

Fuente: DIALNET, 2022

Tabla 11. *Resultados de DIALNET: libertad de expresión y despido disciplinario*

		Número de documentos
‘Libertad de expresión’ y ‘despido disciplinario’	Artículo de revista	3
	Tesis	0
	Artículo de libro	0
	Libro	0
Total		3 documentos

Fuente: DIALNET, 2022

Los resultados obtenidos al emplear la palabra clave ‘discurso de odio’ combinada con ‘despido’ se muestran en la siguiente tabla:

Tabla 12. *Resultados de DIALNET: discurso de odio y despido*

		Número de documentos
‘discurso de odio’ y ‘despido’	Artículo de revista	1
	Tesis	0
	Artículo de libro	0
	Libro	0
Total		1 documento

Fuente: DIALNET, 2022

Los resultados obtenidos al emplear la palabra clave ‘discurso de odio’ combinada con ‘despido disciplinario’ se muestran en la siguiente tabla:

Tabla 13. *Resultados de DIALNET: discurso de odio y despido disciplinario*

		Número de documentos
‘Discurso de odio y ‘despido disciplinario’	Artículo de revista	0
	Tesis	0
	Artículo de libro	0
	Libro	0
Total		0 documentos

Fuente: DIALNET, 2022

La combinación realizada de palabras claves ha permitido encontrar como hallazgo relevante que existe un total de 241 documentos, de los cuáles son tesis únicamente 3 documentos. Por tanto, se destaca el hecho de que existe un número limitado de trabajos en DIALNET (y de tesis doctorales) que traten del discurso de odio, la libertad de expresión, las relaciones laborales y el despido disciplinario de los trabajadores, temática de esta investigación.

**GOOGLE SCHOLAR.** Es el buscador de documentos académicos de Google<sup>22</sup>. En este caso, se ha establecido como rango de búsqueda cualquier período, excluyendo citas y patentes, y constreñido a publicaciones realizadas únicamente en español. Como en el caso de DIALNET, la búsqueda se ha realizado el 30 de mayo de 2022.

Los resultados han sido los siguientes:

- Despido: obtenidos 150.000 resultados.
- Despido disciplinario: obtenidos 3.020 resultados.
- Libertad de expresión: 138.000 resultados.
- Discurso de odio: 2.660 resultados.
- Seguridad jurídica relaciones laborales: 6.790 documentos.

La suma total de los documentos localizados es muy elevada (300.470). Hay que indicar que este buscador no permite establecer otros criterios de búsqueda que los indicados.

Sin embargo, el empleo de palabras clave combinadas, como en el caso del buscador anterior, nos ofrece los siguientes resultados:

- ‘Discurso de odio’ y ‘libertad de expresión’: 1.420 documentos.
- ‘Libertad de expresión’ y ‘despido’: 7.490 documentos.
- ‘Libertad de expresión’ y ‘despido disciplinario’: 446 documentos.
- ‘Discurso de odio’ y ‘despido’: 135 resultados.
- ‘Discurso de odio’ y ‘despido disciplinario’: 9 resultados.

Como hallazgo, este buscador sólo ofrece 9 documentos de resultado al emplear las palabras clave ‘discurso de odio’ y ‘despido disciplinario’, lo que indica la relevancia de esta investigación y que supone un mayor conocimiento de este tópico para la ciencia del despido y el discurso de odio.

---

<sup>22</sup> <https://scholar.google.es/schhp?hl=es>

**TESIS EN RED**<sup>23</sup>. Como indica su página web<sup>24</sup> “TDX (Tesis Doctorals en Xarxa) es un repositorio cooperativo que contiene, en formato digital, tesis doctorales leídas en las universidades de Catalunya y otras comunidades autónomas”. La búsqueda realizada empleando las palabras clave siguientes, ha dado como resultado, empleando como filtro que aparezcan tanto en el título y en palabras clave de los documentos:

- Libertad de expresión: 653 documentos.
- Discurso de odio: 10 resultados.
- Despido: 646 resultados.
- Despido disciplinario: 30 resultados.

Por tanto, este buscador dispone de un total de 49 tesis doctorales elaboradas sobre las materias de las palabras claves hasta la fecha del 30 de mayo de 2022, día en que la búsqueda se ha realizado.

La búsqueda combinada de palabras clave, tanto en título como en palabras clave, del ámbito de este estudio, ofrece los siguientes documentos como hallazgos:

- ‘Discurso de odio’ y ‘libertad de expresión’: 3 documentos.
- ‘Libertad de expresión’ y ‘despido’; ‘libertad de expresión’ y ‘despido disciplinario’; ‘discurso de odio’ y ‘despido’; y ‘discurso de odio’ y ‘despido disciplinario’: 0 resultados.

De igual manera, no se identifica elevada producción sobre el ámbito de trabajo de esta tesis, lo que vuelve a destacar la importancia de su realización.

**CATÁLOGO CISNE**. Buscador de documentos de la Universidad Complutense de Madrid<sup>25</sup>. La búsqueda realizada, utilizadas las palabras clave, ha arrojado como resultados los siguientes documentos en Bibliotecas de todo el mundo, es decir, en toda la base de datos disponible.

---

<sup>23</sup> <https://www.tesisenred.net/>

<sup>24</sup> <https://www.tesisenred.net/quees>

<sup>25</sup> <https://biblioteca.ucm.es/>

La primera búsqueda ha arrojado los siguientes resultados, al emplear como término la palabra clave ‘despido disciplinario’, indicando que todas las búsquedas han sido realizadas el 30 de mayo de 2022:

Tabla 14. *Resultados de CISNE: despido disciplinario*

		Número de documentos
Despido disciplinario	Libro impreso	115
	Libro electrónico	23
	Disertación, tesis	21
	Artículo de revista	40
	Artículo descarga	9
	Material de archivo	47
	Archivo informático	1
Total	256 documentos	

Fuente: CISNE, 2022

Al utilizar las palabras claves ‘relaciones laborales, se han localizado por este buscador los siguientes documentos:

Tabla 15. *Resultados de CISNE: relaciones laborales*

		Número de documentos
Relaciones laborales	Libro impreso	196
	Libro electrónico	43
	Disertación, tesis	23
	Artículo de revista	29
	Artículo capítulo	4
	Artículo descarga	166
	Material de archivo	27
	Vídeo	4
	Archivo informático	8
Total	507 documentos	

Fuente: CISNE, 2022

En la tercera búsqueda con las palabras claves ‘seguridad jurídica relaciones laborales’, los resultados han permitido encontrar los siguientes documentos:

Tabla 16. *Resultados de CISNE: seguridad jurídica en las relaciones laborales*

		Número de documentos
Seguridad jurídica relaciones laborales	Libro impreso	77
	Libro electrónico	18
	Disertación, tesis	11
	Artículo de revista	28
	Artículo descarga	124
	Material de archivo	69
	Archivo informático	2
<b>Total</b>	<b>329 documentos</b>	

Fuente: CISNE, 2022

La suma de las tres búsquedas completadas muestra que esta base de datos dispone de un total de 1.092 documentos respecto al tópico de este trabajo. Hay que destacar que entre los documentos se localizan un total de 388 libros impresos y 55 tesis o disertaciones sobre los tópicos en los que se centra este trabajo.

**LA LEY DIGITAL.** Esta base de datos<sup>26</sup> que recopila amplia documentación en materia jurídica ha producido los siguientes resultados, que se han distribuido en función de las palabras claves utilizadas para la búsqueda.

Así, en la primera tabla se ofrecen los resultados al emplear los términos ‘despido disciplinario’, que ha permitido localizar los siguientes documentos:

<sup>26</sup> <https://bv.unir.net:3330/Content/Busqueda.aspx>

Tabla 17. *Resultados de LA LEY DIGITAL: despido disciplinario*

	Número de documentos
Mejores resultados	32
Jurisprudencia	110.722
Órganos administrativos	200
Legislación	349
Convenios	1.427
Doctrina	1.075
Guías jurídicas	21
Formularios	21
Preguntas	37
<b>Total</b>	<b>113.884 documentos</b>

Fuente: LA LEY DIGITAL, 2022

En la segunda búsqueda se ha empleado la palabra clave ‘relaciones laborales’, lo que ha permitido obtener el siguiente resultado de documentos disponibles:

Tabla 18. *Resultados de LA LEY DIGITAL: relaciones laborales*

	Número de documentos
Mejores resultados	32
Jurisprudencia	12.445
Órganos administrativos	767
Legislación	1.629
Convenios	739
Doctrina	932
Guías jurídicas	30
Formularios	15
Preguntas	47
<b>Total</b>	<b>16.636 documentos</b>

Fuente: LA LEY DIGITAL, 2022

En tercer lugar, la palabra clave ‘seguridad jurídica relaciones laborales’ obtiene como resultados los siguientes documentos:

Tabla 19. *Resultados de LA LEY DIGITAL: seguridad jurídica en las relaciones laborales*

		Número de documentos
Seguridad jurídica relaciones laborales	Mejores resultados	28
	Jurisprudencia	29.299
	Órganos administrativos	172
	Legislación	1.102
	Convenios	138
	Doctrina	1.718
	Guías jurídicas	3
	Formularios	1
	Preguntas	12
<b>Total</b>	<b>32.473 documentos</b>	

Fuente: LA LEY DIGITAL, 2022

Las tres palabras claves utilizadas en la búsqueda de documentos en la base de datos La Ley Digital, dan como resultado una cantidad total de 162.993 documentos, con un amplísimo registro de jurisprudencia (152.466 documentos), lo que supone el 93,54% del total de documentos localizados en esta base de datos. En materia de doctrina, la base de datos ofrece un resultado total de 3.725 documentos. Por tanto, se concluye por los datos ofrecidos, el alto interés académico que la materia de este trabajo supone, que se concreta tanto en la existencia de importante doctrina y una muy completa y extensa producción de jurisprudencia.

### **2.3. Actualidad e idoneidad del despido disciplinario y el discurso de odio**

En el contexto socio jurídico contemporáneo, el despido disciplinario en relación con expresiones de discurso de odio emerge como una cuestión de suma importancia y complejidad, como un fenómeno que refleja una creciente conciencia sobre la necesidad imperante de mantener entornos laborales inclusivos y respetuosos, al mismo tiempo que se salvaguarda el ejercicio legítimo de la libertad de expresión.



El discurso de odio, en todas sus manifestaciones, constituye una forma de expresión que trasciende la mera divergencia de opiniones y se convierte en una herramienta de discriminación y hostilidad dirigida hacia determinados grupos o individuos, fundamentándose en características protegidas como la raza, religión, orientación sexual, entre otras, en una forma de expresión que no solo vulnera la dignidad y los derechos fundamentales de los individuos afectados, sino que también puede minar la estabilidad del ambiente laboral y perjudicar la reputación de la organización.

En contrapartida, el despido disciplinario se presenta como una de las medidas más enérgicas que un empleador puede adoptar en respuesta a conductas consideradas inapropiadas o perjudiciales, que en el contexto de expresiones de discurso de odio, el despido disciplinario se torna como una herramienta crucial para preservar la integridad del ambiente laboral y la imagen de la empresa, aunque su aplicación debe ser meticulosamente ponderada, tomando en consideración la proporcionalidad y la legalidad de la medida.

En este sentido, la actualidad y la idoneidad del despido disciplinario en casos de discurso de odio demanda una evaluación meticulosa de cada situación, ya que es imperativo sopesar factores como la gravedad de las expresiones, el contexto en el que fueron proferidas, la reincidencia, así como las políticas y normativas internas de la propia organización. Asimismo, es esencial determinar si el discurso de odio efectivamente incide en el cumplimiento de las funciones laborales o si perturba la armonía y el respeto mutuo en el entorno laboral.

Cabe destacar que la jurisprudencia y la normativa laboral en vigor desempeñan un papel trascendental en la determinación de la idoneidad del despido disciplinario en casos de discurso de odio, a consecuencia de que los tribunales están investidos de la responsabilidad de equilibrar cuidadosamente los derechos y obligaciones de todas las partes involucradas, asegurando que la medida adoptada sea proporcionada y conforme a la normativa legal vigente.

En resumen, la actualidad e idoneidad del despido disciplinario en casos de discurso de odio en el ámbito laboral constituye un tema de profunda relevancia y complejidad en el contexto actual, para lo cual se exige un análisis detenido y equilibrado de los derechos y responsabilidades de los trabajadores y empleadores, así como una consideración meticulosa

de la normativa legal y constitucional aplicable, y en el que la jurisprudencia y la normativa laboral deben evolucionar para abordar este fenómeno de manera efectiva y garantizar un entorno laboral que promueva la igualdad, la dignidad y el respeto.

## **2.4. Emergencia de los caracteres de la libertad de expresión y el discurso de odio**

La emergencia de los caracteres de la libertad de expresión y el discurso de odio en el contexto laboral constituye un fenómeno de gran relevancia y complejidad jurídica, ya que en este contexto, la libertad de expresión se erige como un derecho fundamental consagrado en numerosas constituciones alrededor del mundo, garantizando a los individuos la posibilidad de expresar sus ideas y opiniones sin temor a represalias estatales, aunque, sin embargo, este derecho no es absoluto y debe ser ejercido de manera responsable y dentro de ciertos límites.

El discurso de odio, por su parte, representa una manifestación de la expresión que va más allá de la mera discrepancia de opiniones y se traduce en expresiones que incitan a la discriminación, hostilidad o violencia contra determinados grupos o individuos en virtud de características protegidas, como la raza, la religión, la orientación sexual, entre otras. Esta forma de expresión es altamente perjudicial y contraviene los principios de igualdad y no discriminación que son fundamentales en un entorno laboral inclusivo y respetuoso.

En el ámbito laboral, la intersección entre la libertad de expresión y el discurso de odio plantea desafíos considerables, ya que por un lado se reconoce el derecho de los trabajadores a expresar sus opiniones y preocupaciones, incluso si estas difieren de las políticas o ideologías de la empresa, y por otro, las empresas tienen la responsabilidad de mantener un ambiente de trabajo seguro, respetuoso y libre de discriminación, lo que implica la necesidad de establecer límites claros sobre qué tipo de expresiones pueden considerarse inaceptables. Y siguiendo la misma lógica, la jurisprudencia y la normativa laboral juegan un papel crucial en la determinación de estos límites, ya que los tribunales y legisladores deben sopesar cuidadosamente los derechos de los trabajadores a la libertad de expresión con la obligación de las empresas de proporcionar un ambiente laboral libre de hostilidades en el que es

esencial encontrar un equilibrio que proteja tanto la dignidad y los derechos de los trabajadores como la integridad y la reputación de la empresa.

La emergencia de los caracteres de la libertad de expresión y el discurso de odio en el contexto laboral, como ha sido apuntado, adquiere una dimensión crítica en un mundo cada vez más interconectado y diverso, en el que la globalización y la digitalización de la comunicación han expandido las posibilidades de expresión, pero también han amplificado el alcance y el impacto del discurso, incluido el discurso de odio: y esta realidad debe ser igualmente contemplada en la gestión de las relaciones laborales y las posibilidades ampliadas de expresión de sus trabajadores.

Desde una perspectiva laboral, este fenómeno del ejercicio de la libertad de expresión, plantea interrogantes fundamentales sobre la convivencia y la interacción en el lugar de trabajo, ya que los empleados, al tener la facultad de expresar sus opiniones, contribuyen a la diversidad de ideas y perspectivas, lo que puede ser un motor de innovación y desarrollo organizacional: no obstante, cuando el ejercicio de la libertad de expresión se desliza hacia el terreno del discurso de odio, se generan tensiones que pueden afectar profundamente la dinámica laboral y la productividad, no en sentido positivo, sino todo lo contrario.

El desafío radica en establecer límites claros y justificados para proteger la dignidad y los derechos de los trabajadores, al tiempo que se preserva el derecho a su libertad de expresión, lo que requiere una cuidadosa ponderación de los intereses en juego, así como un análisis riguroso de la normativa legal y constitucional aplicable, además del contexto y la naturaleza de las relaciones laborales, que añaden capas adicionales de complejidad, ya que las distintas posiciones laborales de un trabajador a menudo conllevan altos niveles de confianza y responsabilidad.

Desde la perspectiva del despido, la emergencia de este fenómeno subraya la necesidad de que las empresas establezcan políticas y procedimientos claros para abordar expresiones que puedan caer en el ámbito del discurso de odio, por lo que los empleadores deben ser capaces de tomar decisiones informadas y basadas en el marco legal vigente, evitando así potenciales riesgos legales y protegiendo el ambiente laboral de posibles hostilidades y tensiones.

## 2.5. Interés personal

Desde la perspectiva personal, la decisión de limitar el objeto de la investigación al derecho al ejercicio de la libertad de expresión del trabajador individual, y no de otras figuras existentes en las relaciones laborales como los representantes de los trabajadores, personal de las administraciones públicas o de empresas de tendencia, se basa en justificaciones relevantes, como los son: en primer lugar, los intereses académicos y profesionales, pues al centrarse el estudio en este aspecto específico del derecho laboral y constitucional permite profundizar en un tema que resulta especialmente interesante y relevante para la carrera académica y profesional, pues permite una especialización en este ámbito, que consolida la destreza y conocimientos en un área específica del derecho del trabajo; en segundo lugar, otra razón personal se sustenta en la posibilidad de un mayor control y manejo del tema de investigación, pues al delimitar el objeto de la investigación, se tiene la oportunidad de enfocar los esfuerzos y recursos en un área específica, lo que facilita la gestión y el control del proyecto y permite realizar un análisis más exhaustivo y detallado, que brinda la posibilidad de profundizar en aspectos específicos que resulten más relevantes o interesantes; en tercer término, la especialización del tema de estudio permite una mayor potenciación de la contribución original, ya que la concentración en este tema específico facilita la oportunidad de realizar contribuciones originales al campo del derecho del trabajo y los derechos constitucionales pues permite explorar nuevas perspectivas, interpretaciones o soluciones a los problemas identificados, y por ende, genera conocimiento innovador que enriquece el debate académico y contribuye al desarrollo de la disciplina; y por último, no se puede olvidar la relevancia que supone para la propia carrera profesional el estudio detallado del derecho al ejercicio de la libertad de expresión del trabajador individual, tanto a nivel académico como profesional, permitiendo una mejor preparación especializada en asuntos relacionados con las relaciones laborales y los derechos fundamentales de los trabajadores.

En resumen, limitar el objeto de la investigación a este tema específico te brinda la oportunidad de desarrollar tus intereses académicos y profesionales, realizar contribuciones significativas al campo del derecho laboral y constitucional, y establecerte como un experto reconocido en esta área particular.

Igualmente, cuando la libertad de expresión se sobrepasa por el trabajador individual puede proceder las acciones disciplinarias oportunas, entre las que destaca por su relevancia, la figura del despido como modalidad de extinción del contrato de trabajo por parte del empresario ante situaciones derivadas del comportamiento del trabajador, lo que igualmente constituye un tema de especial interés personal forjado en los años de estudio tanto de la Diplomatura en Graduado Social como del Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos y, finalmente, en los Grados en Derecho y en Ciencia Política y Gestión Pública.

Es el despido disciplinario del trabajador, máxime cuando tiene lugar por el uso inadecuado del derecho de libertad de expresión por el trabajador, una situación laboral con enormes y variados efectos tanto en la empresa como en la persona del trabajador, y como ejemplo de ello, y desde la esfera de la empresa, es preciso citar tanto los efectos económicos que supone la indemnización de un trabajador y las influencias que en el resto de los trabajadores de la empresa ejerce el despido de un trabajador, como incluso los efectos directos que en la propia organización y organigrama produce el despido, lo que puede conllevar incluso a cambios en la estructura de personal. Además, el despido de un trabajador afecta también a los servicios jurídicos de la empresa tanto de manera positiva como negativa; y, trascendiendo al ámbito interno de la empresa, puede tener efectos reputacionales y de imagen de la empresa en la sociedad, al igual que en la persona del trabajador despedido se producen efectos tanto económicos como familiares y personales, que necesitan ser estudiados y analizados por las importantes consecuencias que pueden derivarse. Por tanto, desde el punto de vista jurídico, las connotaciones y especialidades que se producen en el despido disciplinario de trabajadores relacionado con el ejercicio de su derecho a la libertad de expresión o el empleo de discurso de odio, requiere de un trabajo como el que esta tesis propone.

Por consecuencia de todo lo anterior, la justificación personal para emprender esta tesis reside en el profundo interés que alberga el entrecruzamiento de derechos fundamentales en el ámbito laboral, unido a la complejidad y la sensibilidad de temas como la libertad de expresión y la protección contra el discurso de odio, especialmente en las relaciones laborales: este tema no solo representa un desafío jurídico de relevancia contemporánea, sino que también tiene un impacto significativo en la dinámica y la convivencia en el lugar de trabajo.

Además, la tesis ofrece una oportunidad invaluable para contribuir al corpus jurídico y académico en esta área específica al abordar una problemática que está en constante evolución y que implica una cuidadosa consideración de los derechos y responsabilidades de las partes involucradas, lo que contribuye al enriquecimiento del debate y a la reflexión en el ámbito del derecho laboral y constitucional. Al igual que esta investigación también tiene un componente práctico de gran relevancia al proporcionar orientaciones claras y fundamentadas para empresas y profesionales del derecho laboral que se enfrentan a situaciones de este tipo, lo que se traduce en un conjunto de recomendaciones y pautas específicas diseñadas para abordar situaciones concretas que pueden surgir en el entorno laboral: directrices que están respaldadas por un análisis detallado de la intersección entre la libertad de expresión y el discurso de odio en el contexto laboral especializado. Para las empresas, estas orientaciones son esenciales para mantener un ambiente de trabajo que promueva la inclusión, el respeto y la igualdad, puesto que proporcionan una hoja de ruta para lidiar con casos en los que un empleado pueda estar involucrado en expresiones de discurso de odio, lo que a su vez contribuye a prevenir conflictos y proteger la reputación y la integridad de la organización.

Por otro lado, para los profesionales del derecho laboral, la investigación se convierte en una herramienta valiosa en su arsenal ya que les brinda un recurso sustancial al enfrentarse a casos complejos que implican la libertad de expresión y el discurso de odio en el ámbito laboral: pautas que sirven como punto de partida sólido para la toma de decisiones legales informadas y estratégicas.

En esencia, este componente práctico de la investigación añade un nivel de utilidad concreta y aplicada que va más allá de la mera teorización, puesto que representa una contribución significativa al ámbito laboral al proporcionar herramientas y enfoques que promueven la gestión efectiva de situaciones delicadas relacionadas con la libertad de expresión y el discurso de odio.

En última instancia, abordar este tema desde un enfoque personal representa una oportunidad de aprendizaje y crecimiento intelectual, debido a que la complejidad de la intersección entre la libertad de expresión y el discurso de odio en las relaciones laborales exige un compromiso continuo con la investigación, el análisis riguroso y la reflexión crítica: por lo que esta tesis no solo representa un proyecto académico, sino también una

contribución a la comprensión y abordaje de una problemática social y jurídica de gran trascendencia en la actualidad.

### 3. Problema y finalidad del trabajo

El problema que este trabajo se propone abordar radica en la compleja intersección entre la libertad de expresión de los trabajadores en sus relaciones laborales y la emergencia del discurso de odio en dicho contexto. Esta problemática surge de la necesidad imperante de establecer límites y pautas claras que permitan conciliar el ejercicio de un derecho fundamental con la protección de la dignidad y los derechos de los trabajadores, así como con la preservación del ambiente laboral como espacio seguro y respetuoso. La ausencia de una orientación clara y criterios definidos en la determinación de cuándo el discurso de odio traspasa los límites admisibles en el contexto laboral especial genera incertidumbre jurídica y potenciales conflictos entre empleados y empleadores, lo que puede derivar en situaciones que comprometen la estabilidad y la productividad de la organización, así como la integridad de las relaciones laborales.

La finalidad de este trabajo, en consecuencia, es proporcionar un análisis detallado y fundamentado que arroje luz sobre esta problemática y ofrezca orientaciones sustantivas para la construcción de políticas y estrategias laborales que promuevan la igualdad, la dignidad y el respeto en el ámbito de las relaciones laborales especiales, al tiempo que se busca, asimismo, contribuir al corpus jurídico y académico, brindando herramientas valiosas para empresas, trabajadores abogados y profesionales del derecho laboral que se enfrentan a esta compleja temática en el ejercicio de sus funciones. Además, este trabajo persigue fomentar un debate informado y constructivo en la esfera pública y académica sobre la importancia de encontrar un equilibrio entre el ejercicio de los derechos individuales y la protección de la colectividad en el contexto laboral especializado, ya que se aspira a influir positivamente en la formulación de políticas y en la toma de decisiones que promuevan ambientes laborales inclusivos y respetuosos, sentando las bases para una convivencia armónica y productiva en el entorno de trabajo.

Este trabajo se enfrenta así a la complejidad inherente a la coexistencia de dos derechos fundamentales: la libertad de expresión y la protección contra el discurso de odio en el

ámbito de relaciones laborales especiales. Este desafío se intensifica por la naturaleza particular de estas relaciones, donde la confianza y la responsabilidad son a menudo elevadas, y donde la necesidad de mantener un ambiente laboral armónico y productivo se vuelve aún más crítica, y en el que la ausencia de un marco legal y normativo específico que aborde este fenómeno de manera detallada y diferenciada en las relaciones laborales ha generado lagunas y ambigüedades que requieren ser analizadas con detenimiento. Esto se vuelve especialmente apremiante en un contexto globalizado y digitalizado, donde las comunicaciones pueden trascender los límites físicos de la empresa y tener repercusiones significativas en la reputación y el funcionamiento de la organización.

La finalidad de este trabajo, en consecuencia, va más allá de la mera identificación de problemas, ya que busca proporcionar respuestas informadas y fundamentadas que ayuden a establecer criterios claros y justificados para las empresas y los trabajadores en el marco de su contrato de trabajos, al mismo tiempo que aspira a ser una herramienta valiosa en la toma de decisiones, evitando así potenciales riesgos legales y protegiendo el ambiente laboral de posibles hostilidades y tensiones. Adicionalmente, se espera que este trabajo contribuya al desarrollo y evolución del cuerpo de conocimiento jurídico y académico en esta área específica, ya que brinda un análisis riguroso y reflexiones críticas sobre la intersección entre la libertad de expresión y el discurso de odio en el ámbito laboral, y procura avanzar en la comprensión y abordaje de esta problemática, proporcionando así insumos valiosos para futuras investigaciones y debates en el campo del derecho laboral y constitucional.

## 4. Objetivos

El objetivo general de esta tesis es analizar y proporcionar orientaciones claras y fundamentadas sobre los límites de la libertad de expresión de los trabajadores en las relaciones laborales, con énfasis en el discurso de odio, con el fin de contribuir al desarrollo de políticas y estrategias laborales que promuevan un ambiente laboral inclusivo y respetuoso.

Para lograr ese objetivo general, se establecen los siguientes objetivos específicos, necesarios para su consecución:



- Definir los conceptos jurídicos vinculados al tema de la tesis: libertad de expresión, discurso de odio, libertad de información.
- Examinar la jurisprudencia relevante a través del análisis detallado de los casos judiciales que involucren la intersección entre la libertad de expresión y el discurso de odio en relaciones laborales, identificando tendencias y precedentes legales: específicamente, el estudio de las sentencias dictadas en materia de despido laboral con motivo del ejercicio de la libertad de expresión.
- Analizar el marco legal y constitucional, lo que conlleva evaluar las disposiciones normativas laborales y constitucionales que impactan en la libertad de expresión y el discurso de odio en relaciones laborales, identificando posibles lagunas o ambigüedades.
- Identificar la libertad de expresión en su relación con la negociación colectiva, con las relaciones colectivas, con las empresas de tendencias y con las redes sociales.
- Proporcionar orientaciones para la toma de decisiones así como ofrecer recomendaciones claras y sustentadas para empresas, trabajadores y profesionales del derecho laboral en la gestión de casos relacionados con la libertad de expresión y el discurso de odio en relaciones laborales.
- Promover el debate y la conciencia pública, con la intención de contribuir al diálogo sobre la importancia de encontrar un equilibrio entre los derechos individuales y la protección colectiva en el contexto laboral especializado, a través de la difusión y discusión de los hallazgos y conclusiones de esta investigación.
- Aportar al desarrollo del corpus jurídico y académico y contribuir al avance del conocimiento en el campo del derecho laboral y constitucional, proporcionando un análisis riguroso y reflexiones críticas sobre la problemática abordada.

Estos objetivos específicos se enmarcan en el propósito general de proporcionar una contribución valiosa y sustancial al entendimiento y abordaje de la libertad de expresión y el discurso de odio en relaciones laborales, de manera que cada objetivo se orienta hacia la consecución de una faceta particular de esta investigación, contribuyendo de manera integral al cumplimiento del objetivo general.

## 5. Metodología

Este estudio coincide en sus fines con los definidos para la investigación jurídica por GARCÍA FERNÁNDEZ consistentes en “ampliar, corregir, verificar o aplicar los conocimientos adquiridos, y es de suma importancia, ya que puede dar soluciones válidas a los problemas que afectan a la sociedad, o por lo menos, puede dar herramientas para comprenderlos mejor”<sup>27</sup>, y en línea con ello, esta tesis aborda la cuestión de la libertad de expresión y el discurso de odio en el marco del contrato de trabajo, en una metodología de identificación, análisis e investigación de un tema de indudable interés social y jurídico.

Para la elección de la metodología pertinente en la realización de este trabajo, se ha partido, siguiendo a ÁLVAREZ DEL CUVILLO de la premisa de que “el investigador debe ser ante todo fiel a la realidad objeto de estudio, por encima de sus valores y percepciones subjetivas”, donde la investigación, fiel a la realidad investigada, se conciba en la conciencia de que “todo investigador-jurista tiene el deber de plantearse para qué sirve su investigación, cuál es su utilidad, de qué manera contribuye a la sociedad, porque si su único objetivo es simplemente obtener un título académico o un mérito profesional, su trabajo terminará quedando vacío de contenido real”<sup>28</sup>. Y es en este sentido en el que esta investigación tiene su fundamento, ya que, siguiendo a TANTALEÁN ODAR, para la realización de una investigación jurídica de alcance, el investigador<sup>29</sup> debe disponer de una serie de características y cualidades, entre las que se encuentra “contar con buenas fuentes de consulta que muestren, sobre todo, comentarios, críticas y antecedentes de las normas jurídicas a estudiarse. Obviamente, deberá contar con el conjunto de normas debidamente actualizadas”, y requisitos que han sido considerados para el desarrollo de la labor metodológica que esta tesis precisa, y empleando para ello potentes fuentes de consulta a las que se tiene libre acceso.

---

<sup>27</sup> GARCÍA FERNÁNDEZ, D. “La metodología de la investigación jurídica en el siglo XXI”. *Biblioteca Jurídica Virtual del Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM*. 2015, pp. 449-466. (consulta: 10 de abril de 2023). Disponible en: <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/8/3983/24.pdf> p. 454

<sup>28</sup> ÁLVAREZ DEL CUVILLO, A. “Metodología y técnicas de investigación en el ámbito jurídico-laboral: bases teóricas”. *Texto docente, colección Materia Docente en Derecho del Trabajo y Seguridad Social, Universidad de Cádiz*. (consulta: 15 de abril de 2023). Disponible en: <https://rodin.uca.es/xmlui/handle/10498/17856> pp. 9-10

<sup>29</sup> TANTALEÁN ODAR, R. M. “Tipología de las investigaciones jurídicas”. *Derecho y cambio social*. 2016, año 13, núm. 943, pp. 1-37. p. 6

La selección del método de investigación ha tenido lugar identificando el más adecuado<sup>30</sup>, y para ello “lo primero es definir con la mayor precisión posible qué es lo que estamos estudiando, cuál es el problema que resolver. Como dijimos, el método es una cuestión segunda que depende de otra cuestión anterior y más principal que son los objetivos de la ciencia. Lo primero en toda investigación es definir cuál es su finalidad; sólo luego se puede evaluar qué camino o método resulta más conveniente para alcanzar ese fin. Si no sabemos qué queremos, menos sabremos cómo alcanzarlo”.

Así, la elección de la metodología ha respondido a la finalidad de este trabajo, a su objeto, consistente en el estudio de la implicación del derecho de libertad de expresión del trabajador en el marco de su contrato de trabajo, al igual que tras él, igualmente considera la problemática a resolver sobre la seguridad jurídica para trabajadores y empresarios en relación a las causas del despido disciplinario por esta causa ligada al discurso de odio: eligiendo un método que allane el camino para alcanzar estos propósitos, del modo más adecuado y eficaz para alcanzarlos.

La investigación se ha realizado teniendo en consideración que “hoy en día no solo se exige al jurista que interprete el Derecho, sino también que haga propuestas de lege ferenda que permitan la ‘mejora’ continua del ordenamiento jurídico. Estas propuestas de ‘mejora’ implican siempre una conexión implícita o explícita con un sistema de valores determinado o con argumentos referidos a la maximización de la eficacia del Derecho”<sup>31</sup>.

Para la realización de este estudio se ha recurrido al empleo de diferentes fuentes, que han servido de soporte a la investigación y que han contribuido de manera inequívoca al cumplimiento de sus objetivos: estadísticas, informes, estudios doctrinales e institucionales, normas reguladoras, sentencias. Igualmente se han empleado como fuentes primarias las normas en sus diferentes formatos (ley, reglamentos, decretos...) tanto nacionales como internacionales, así como la jurisprudencia y resoluciones judiciales.

---

<sup>30</sup> RIOFRÍO MARTÍNEZ-VILLALBA, J. C. “La selección del método en la investigación jurídica. 100 métodos posibles”. *Revista de Educación y Derecho*. 2015, núm. 12, p. 22

<sup>31</sup> ÁLVAREZ DEL CUVILLO, A. “Reflexiones epistemológicas sobre la investigación académica en las disciplinas de Derecho positivo”. *Revista Telemática de Filosofía del Derecho*. 2018, núm. 21, p. 100

Para ello ha sido preciso “desarrollar una labor de búsqueda de la normativa implicada en las cuestiones que van a ser abordadas, para lo que resulta imprescindible el empleo de bases de datos”<sup>32</sup>. De modo, que se han empleado las siguientes bases de datos para la búsqueda de las normas de aplicación: la Ley-Smarteca, Dialnet, Google Académico, Scopus, Web of Science, Proquest central, entre otras.

Como fuentes secundarias se ha acudido a la doctrina, a los textos jurídicos especializados y a la jurisprudencia, en todo tipo de formatos: libros, artículos de revistas jurídicas, tesis doctorales y otros trabajos de investigación, en su condición (de la jurisprudencia) no como fuente del Derecho (art. 1.1 CC), sino en el conocimiento de que “la jurisprudencia complementará el ordenamiento jurídico con la doctrina que, de modo reiterado, establezca el Tribunal Supremo al interpretar y aplicar la ley, la costumbre y los principios generales del derecho” (art. 1.6 CC).

El trabajo completa las fuentes utilizadas tanto en el acceso a otro tipo de documentos de valor (presentaciones de congresos, artículos en la web, ponencias) como información de carácter estadístico que aporta valor numérico tanto a nivel económico como de impacto social (INE, EPA, Ministerios).

Expuesto lo anterior, la actividad investigadora de este trabajo se ha realizado siguiendo a ÁLVAREZ DEL CUVILLO y focalizando la misma en las siguientes tareas<sup>33</sup>:

- Revisión bibliográfica: ha tenido lugar una amplia revisión de la bibliografía obtenida, empleando las fuentes de información especificadas en el trabajo con el uso de palabras clave idóneas para la localización de los documentos.
- Planteamiento del problema de investigación: para ello se ha realizado una labor de indudable importancia en la identificación y selección del problema jurídico objeto de

---

<sup>32</sup> MORENO LINDE, M. “Metodología de la elaboración de trabajos de investigación jurídica desde un enfoque práctico. El valor de la experiencia profesional”. *REJIE: Revista Jurídica de Investigación e Innovación Educativa*. 2015, núm.11, p. 89.

<sup>33</sup> ÁLVAREZ DEL CUVILLO, A. “Metodología y técnicas de investigación en el ámbito jurídico-laboral: bases teóricas”. *Texto docente, colección Materia Docente en Derecho del Trabajo y Seguridad Social, Universidad de Cádiz*. (consulta: 15 de abril de 2023). Disponible en: <https://rodin.uca.es/xmlui/handle/10498/17856> pp.11-15.

este trabajo: la relación de las relaciones laborales con la libertad de expresión del trabajador.

- Recopilación de datos: una potente labor de recopilación de datos ha sido necesaria, por lo que los datos necesarios para esta investigación se han recolectado en términos de relevancia, pertinencia y aportación de valor, empleando fuentes como la norma jurídica (leyes, órdenes, reglamentos...) de carácter nacional e internacional, como la doctrina, a través en este caso de las diferentes resoluciones de los distintos órganos judiciales, en especial el marco constitucional del más alto tribunal: el TC.
- Clasificación y ordenación de datos: con el claro objetivo de facilitar la interpretación con carácter sistemático de la norma jurídica, los datos obtenidos han sido clasificados y ordenados.
- Análisis e interpretación de la información.
- Redacción y argumentación.
- Conclusiones y propuesta de líneas de investigación futura.

## 6. Estructura del trabajo

La construcción de la estructura de este trabajo se realiza con la finalidad de que sea<sup>34</sup> “lógica, bien organizada y cumulativa, a fin de permitir la exposición coherente del argumento central”, de manera que cumpla los objetivos perseguidos con su realización, por lo que en aras de cumplir esta finalidad este trabajo se estructura de la manera que a continuación se detalla.

Una primera parte introductoria, en la que se identifica el objeto de estudio de la tesis, además de determinar las causas que justifican su realización desde diferentes perspectivas, tanto académicas como profesionales y personales. Igualmente, se determinan los objetivos a lograr, determinando la metodología más idónea para su realización así como la estructura del propio trabajo.

---

<sup>34</sup> LÓPEZ ESCARCENA, S. “Para escribir una tesis jurídica: técnicas de investigación en Derecho”. *Revista Ius et Praxis*. 2011, núm. 1, pp. 231-246. Disponible en: <https://www.scielo.cl/pdf/iusetp/v17n1/art10.pdf> p. 239.

Un segundo capítulo se dedica a la conceptualización de la libertad de expresión, abordando la diferenciación de ésta tanto con la libertad de información y el discurso de odio. Este capítulo concluye con el análisis de los límites de la libertad de expresión y el análisis de la doctrina judicial.

El capítulo tercero se dedica al discurso de odio, desarrollando tanto su definición y características como del marco jurídico internacional que lo regula y su derivación en la figura del delito de odio recogido en el código penal.

El cuarto capítulo se dedica al estudio de la libertad de expresión en las relaciones laborales y en el marco del contrato de trabajo, comenzando con el análisis de la vigencia de los derechos fundamentales en la relación de trabajo, especialmente el de libertad de expresión y el conocimiento de sus límites para no incurrir en discurso de odio: dedicando igualmente un apartado que se concentra en los instrumentos de protección de este derecho a la libertad de expresión en el ámbito de las relaciones laborales. Además, en este capítulo se analiza la libertad de expresión en la negociación colectiva, para lo que se realiza un estudio de los convenios colectivos estatales vigentes, al igual que el estudio de las relaciones laborales tanto en las relaciones colectivas, en las empresas de tendencia y en el uso que los trabajadores hacen de este derecho en las redes sociales y su afectación al contrato de trabajo.

El capítulo quinto se dedica al estudio del despido disciplinario del trabajador y la libertad de expresión, para lo que analiza tanto el poder sancionador del empresario y las causas y efectos del despido disciplinario por el ejercicio de la libertad de expresión. El capítulo comprende el análisis tanto de la jurisprudencia del TS como de las sentencias del TC en materia de despido vinculado al ejercicio del derecho de libertad de expresión del trabajador.

Finalmente el documento recoge las conclusiones principales obtenidas con la investigación además de señalar cuáles son sus limitaciones y presentar propuestas de líneas de investigación futuras que han sido detectadas.

Los anexos con los análisis de las STC y de los convenios colectivos de ámbito nacional completan el trabajo.

## 7. Contexto y relevancia del despido

El despido disciplinario es un tema de especial interés desde diversos puntos de análisis, como el normativo, ya que el despido disciplinario se encuentra regulado de modo general en el art. 54 ET, donde se indica de manera expresa lo siguiente en los dos apartados que comprende este importante artículo:

- Art. 54.1 ET: “El contrato de trabajo podrá extinguirse por decisión del empresario, mediante despido basado en un incumplimiento grave y culpable del trabajador”.

El despido disciplinario permite la extinción del contrato de trabajo por decisión del empresario, y siempre que esta extinción laboral se base en un incumplimiento del trabajador que cumpla dos requisitos determinantes: gravedad y culpabilidad.

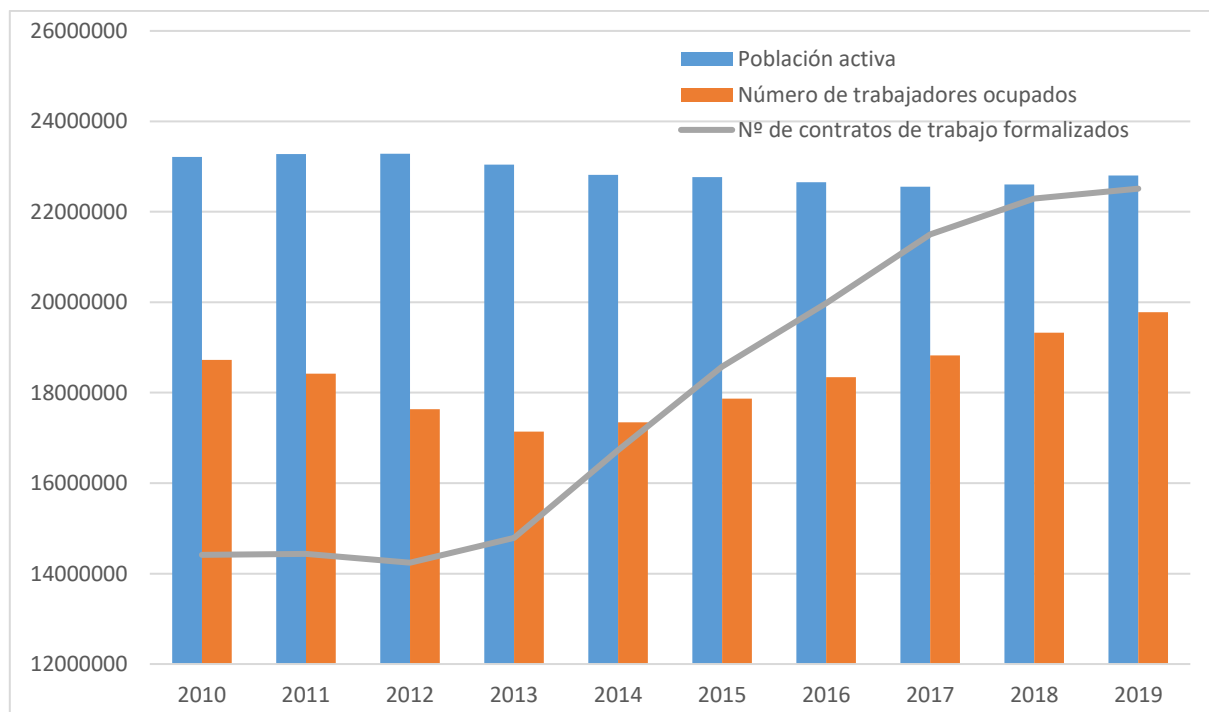
- Art. 54.2 ET: “Se consideran incumplimientos contractuales:
  - a) Las faltas repetidas e injustificadas de asistencia o puntualidad al trabajo.
  - b) La indisciplina o desobediencia en el trabajo.
  - c) Las ofensas verbales o físicas al empresario o a las personas que trabajan en la empresa o a los familiares que convivan con ellos.
  - d) La transgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo.
  - e) La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento de trabajo normal o pactado.
  - f) La embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo.
  - g) El acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y el acoso sexual o por razón de sexo al empresario o a las personas que trabajan en la empresa”.

La norma general establece las anteriores causas por las que se entiende se produce, por parte del trabajador, un incumplimiento contractual. El interés del despido también queda acreditado por las implicaciones sociales y económicas que en España produce la figura del despido. En este sentido, este trabajo realiza cuatro análisis respecto al interés de la temática de estudio y el impacto que produce en las empresas: 1) Datos de población laboral en general; 2) Asuntos judiciales resueltos en los Juzgados de lo Social, 3) Mediación, arbitraje y conciliación; y 4) Impacto económico del despido en España.

## 7.1. Datos de población laboral en general

Para dimensionar la importancia del despido en la sociedad española, se han localizado datos históricos respecto a tres conceptos fundamentales que han de ser considerados por su magnitud: población activa, población ocupada y contratos de trabajo formalizados. Para ello se han analizado los datos comprendidos entre los años 2010 a 2019, periodo de tiempo seleccionado en línea con la disponibilidad de información respecto al análisis comparativo de otros factores que se ven a continuación, finalizando en 2019 para no incluir la información de 2020 y 2021, años excepcionales por la llegada de la pandemia del Covid-19 y los efectos producidos que pueden sesgar y distorsionar a nivel de estudio comparativo los resultados logrados. Se ha decidido por tanto realizar el estudio comparativo para el período 2010-2019. Los datos que corresponden a la serie histórica de los años 2010-2019 se representan en la siguiente gráfica:

Tabla 20. *Población activa, número de trabajadores ocupados y número de contratos de trabajo formalizados*

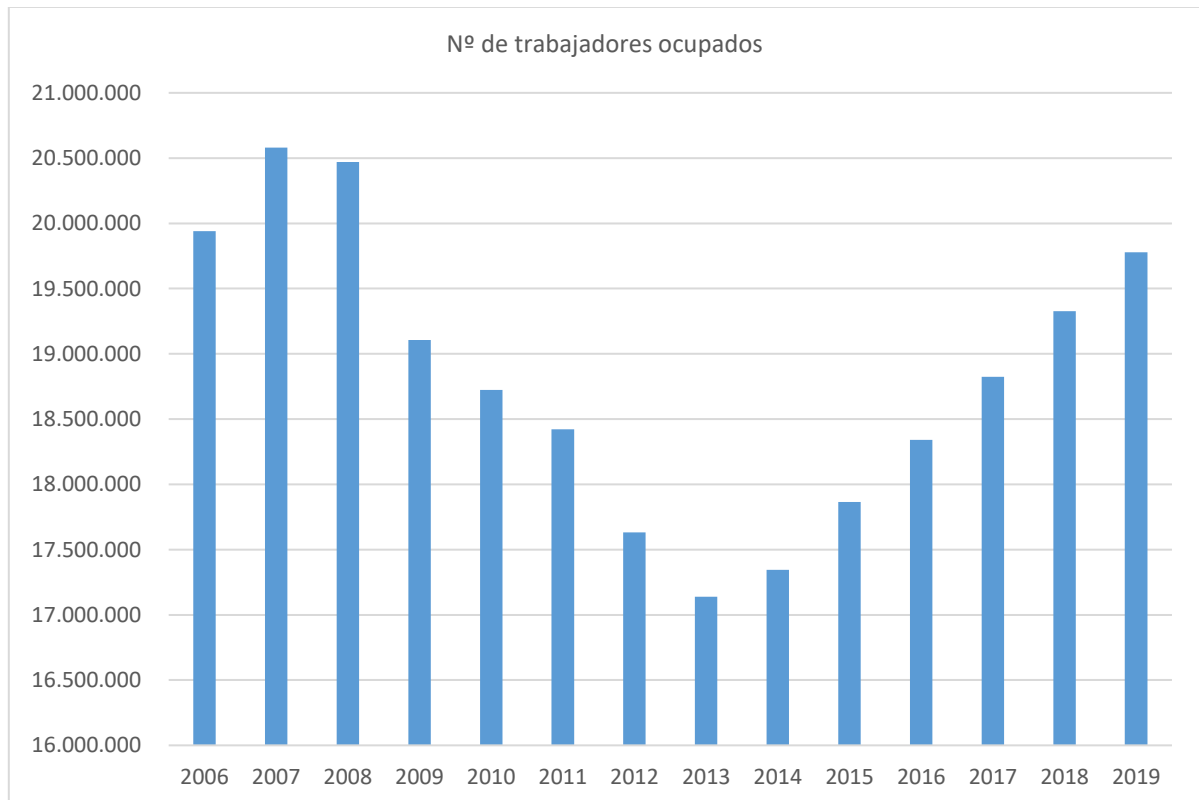


Fuente: elaboración propia con datos oficiales del Ministerio de Trabajo y Economía Social



Como se observa en la gráfica superior, la población activa se mantiene en valores constantes y aproximados, no así el número de trabajadores ocupados que sufrió una importante disminución desde los años 2008 a 2013, como consecuencias de los efectos de la crisis económica, con incremento continuado desde entonces. La siguiente gráfica muestra más nítidamente el efecto de la crisis en el número de trabajadores ocupados y su recuperación:

Tabla 21. *Número de trabajadores ocupados*

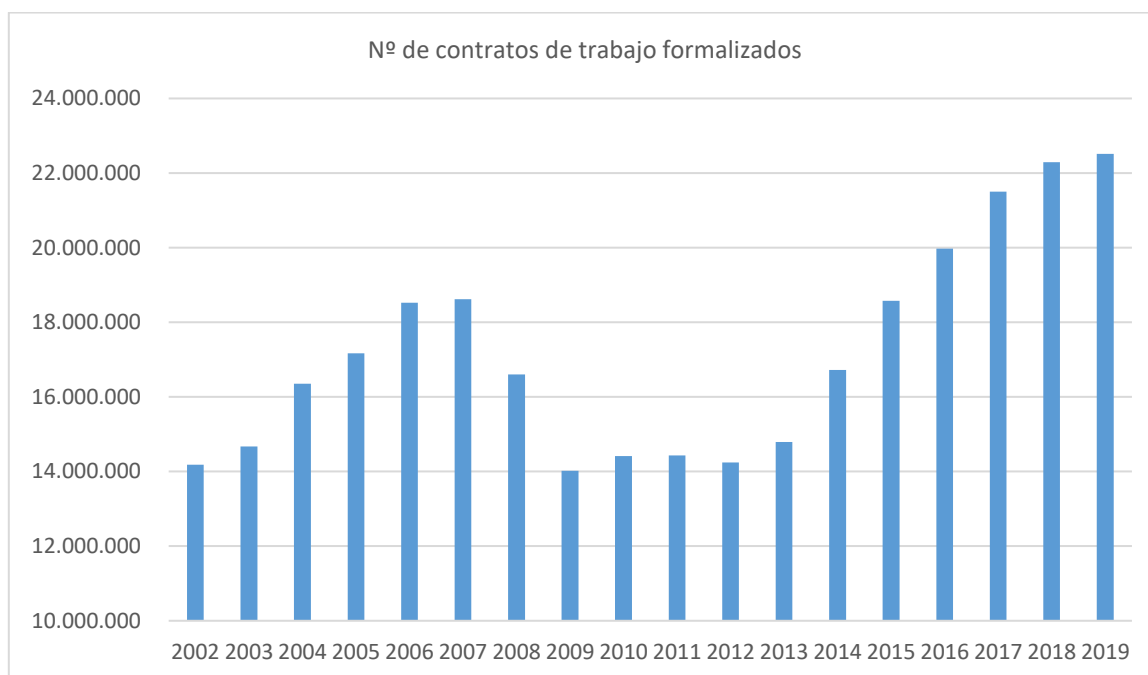


Fuente: elaboración propia con datos oficiales del Ministerio de Trabajo y Economía Social

Este mismo movimiento estadístico se produjo respecto al número de contratos formalizados, en ascenso desde el año 2012, coincidente con las medidas de flexibilidad de contratación introducidas por la reforma laboral<sup>35</sup>, pasando de algo más de 14 millones de contratos en 2012 a los más de 22 millones formalizados en el año 2019.

<sup>35</sup> Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral y Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral)

Tabla 22. *Número de contratos de trabajo formalizados*



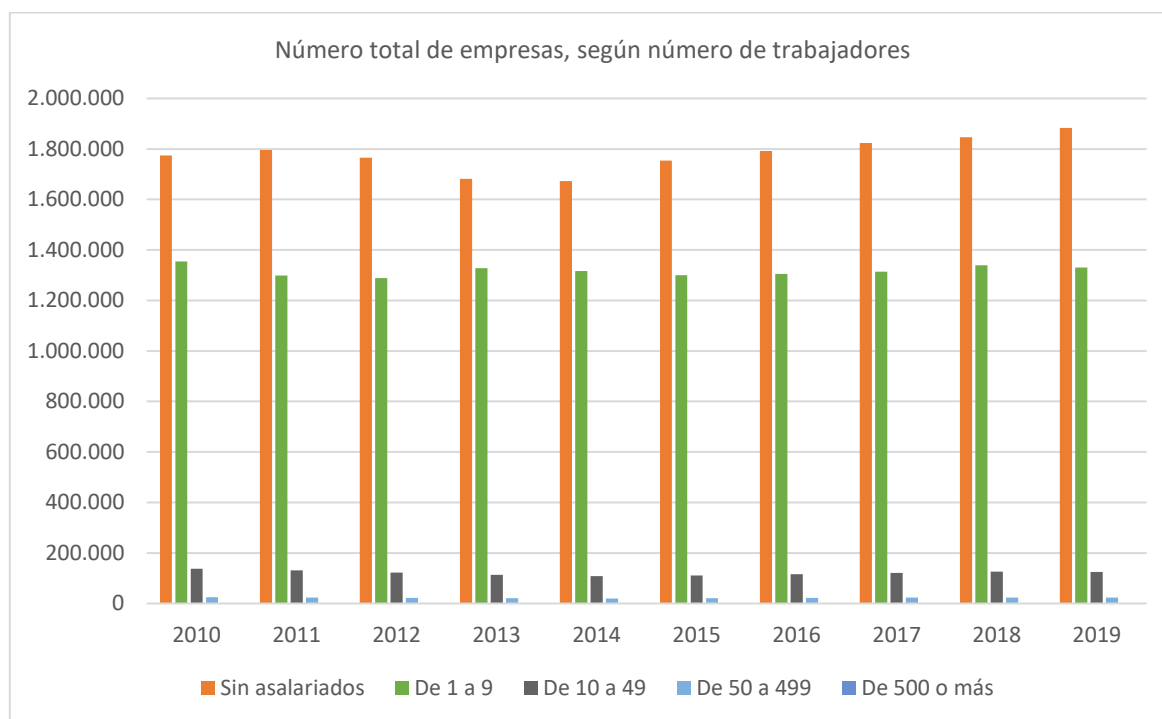
Fuente: elaboración propia con datos oficiales del Ministerio de Trabajo y Economía Social

Dicho lo anterior, las medidas adoptadas por las empresas relacionadas con el despido disciplinario afectan, con datos de 2019, a un total de 19.779.300 trabajadores ocupados, que lo han sido en diferentes modalidades de contratación, formalizados en 22.512.221 contratos de trabajo. De hecho, respecto a 2020, con una población activa de 19.202.400 trabajadores ocupados, se observa el enorme descenso que justifica su no inclusión en los estudios.

Es preciso establecer la relación directa existente entre los datos de trabajadores ocupados y el número de contratos de trabajo formalizados, por una parte, y el número y tamaño (en términos de trabajadores en plantilla) de las empresas que los ocupan y contratan, por otra. Es en estas empresas donde las relaciones contractuales de trabajo tienen lugar, por lo que las incidencias en materia de despido disciplinario deben tener en consideración también la estructura del tejido empresarial español.

En línea con lo recientemente expuesto, la evolución del número de empresas en España durante el periodo 2010-2019, se muestra en la siguiente gráfica, según datos del INE, indicando el número de empresas existentes, distribuidas en función del número de trabajadores que las componen:

Tabla 23. Número total de empresas, según número de trabajadores



Fuente: elaboración propia con datos oficiales del INE

En 2019 existían en España un total de 3.363.197 empresas, de las que 1.882.745 la conforman aquellas sin personal asalariado (55,98% del total), por lo que 1.480.452 empresas tienen personal contratado, susceptible de acometer medidas de despido disciplinario, de las que 1.330.812, es decir el 89,89%, son empresas con menos de 10 trabajadores en plantilla: los efectos económicos de las decisiones de extinción de las relaciones laborales por despido disciplinario producen importantes impactos económicos en un tejido empresarial conformados por una gran mayoría de empresas de tamaño reducido.

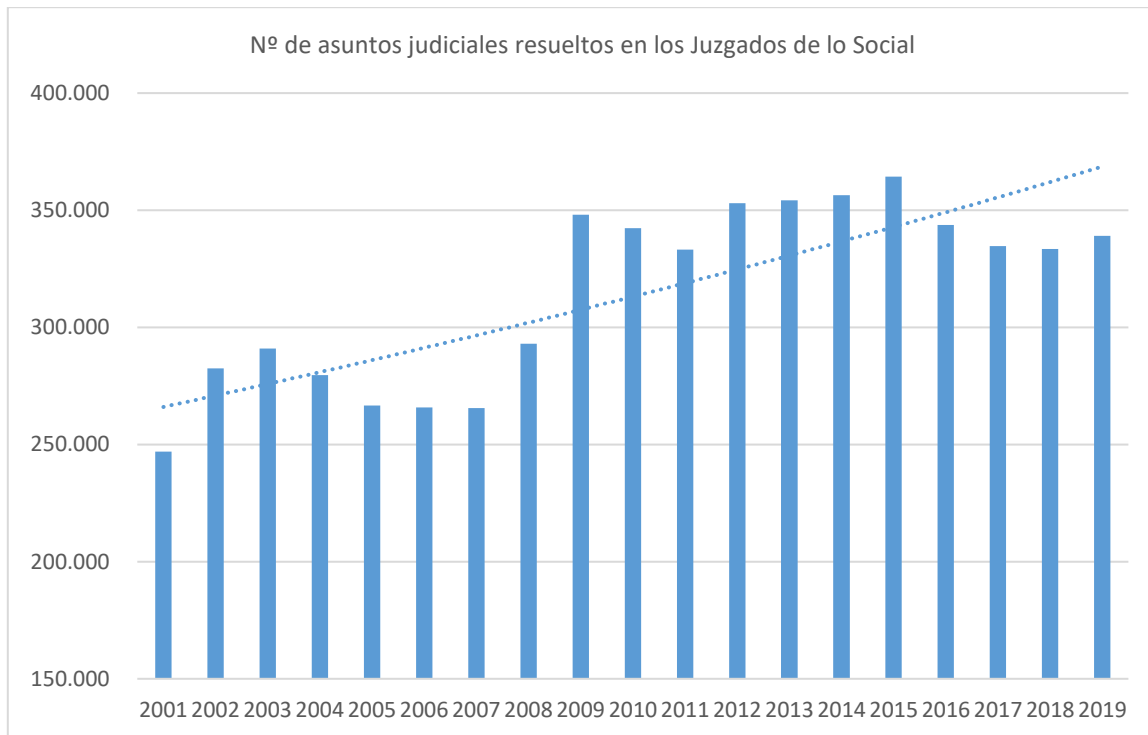
## 7.2. Asuntos judiciales resueltos en los Juzgados de lo Social<sup>36</sup>

La estadística consultada del Ministerio de Trabajo y Economía Social suministra información de alto interés en relación al número de asuntos judiciales que han sido resueltos en los Juzgados de lo Social de España en el período 2001-19. Igualmente, no se

<sup>36</sup> Fuente y notas de la Estadística de Asuntos Judiciales: “Se refiere a los asuntos resueltos en los Juzgados de lo Social procedentes de las demandas que, sobre diversas cuestiones laborales y sociales, se presentan en los mismos. Cada uno de dichos asuntos puede corresponderse con un demandante o con varios, por lo que el número de asuntos suele ser inferior al número de trabajadores afectados”.

realiza el estudio para el año 2020 por estar afectado por los efectos de la pandemia del Covid-19, y que como se indica puntualmente, afectaría al estudio comparativo. La gráfica siguiente muestra la evolución experimentada en este período de tiempo de todos los asuntos que en materia judicial han sido resueltos en la totalidad de Juzgados de lo Social de España:

Tabla 24. *Número de asuntos judiciales resueltos en los Juzgados de lo Social*



Fuente: elaboración propia con datos oficiales del Ministerio de Trabajo y Economía Social

Como puede apreciarse, en los años previos a la crisis de 2008, el número de asuntos judiciales resueltos (período 2003-2007) disminuyeron para, a partir del año 2007 comenzar un importante crecimiento que superó la barrera de los 350.000 asuntos durante un periodo de cuatro años consecutivos. En el ejercicio 2019 fueron resueltos un total de 339.108 asuntos judiciales<sup>37</sup>.

Los asuntos judiciales resueltos en sede de los Juzgados de lo Social se clasifican en materia objeto de la demanda, y conforme a los datos aportados por la estadística oficial del Ministerio de Trabajo y Economía Social éstos pueden ser en materia de conflictos colectivos,

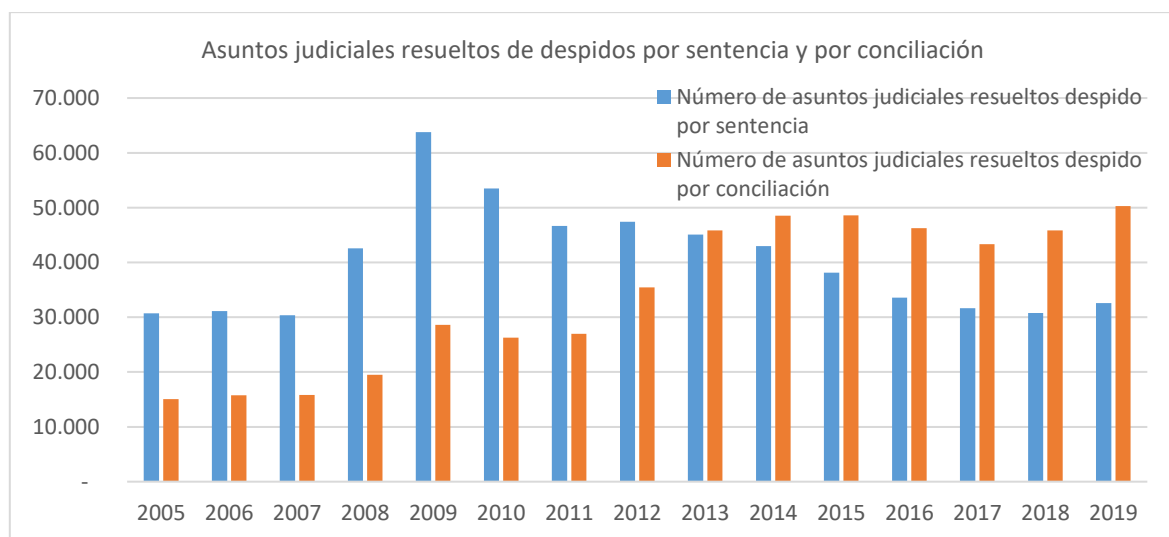
---

<sup>37</sup> En 2020, primer año de la pandemia Covid-19, fueron resueltos un total de 282.153 asuntos judiciales.

de Seguridad Social y de conflictos individuales, siendo éstos últimos los de interés de esta investigación, y específicamente aquellos referidos a despidos, dejando sin analizar aquellas otras circunstancias de reclamaciones derivadas del contrato de trabajo, ya sean de cantidad o de otra consideración.

Los asuntos resueltos en materia de conflicto individual por despido, ya lo fueron por sentencia<sup>38</sup> o por resolución en acto de conciliación<sup>39</sup>, correspondientes al periodo 2005-2019, se muestran en la siguiente gráfica:

Tabla 25. *Asuntos judiciales resueltos de despidos por sentencia y por conciliación*



Fuente: elaboración propia con datos oficiales del Ministerio de Trabajo y Economía Social

Los datos mostrados en la gráfica superior ofrecen una información muy valiosa respecto a la variación experimentada en la tendencia de las dos tipologías de asuntos judiciales resueltos en los Juzgados de lo Social en materia de despidos, ya lo sean en instancia de sentencia o por la vía de conciliación.

En términos generales se observa un importante crecimiento en el periodo 2007-2009 del número de asuntos judiciales resueltos en materia de despido por sentencia de los Juzgados

<sup>38</sup> Los asuntos resueltos por sentencia, conforme a la estadística consultada, se refieren a aquellos que “es la resolución del órgano judicial cuando decide definitivamente el pleito o causa”.

<sup>39</sup> Las fuentes y notas de la estadística consultada señalan que con los asuntos judiciales resueltos por conciliación se entiende “el acuerdo con avenencia adoptado por las partes en presencia del órgano judicial constituido en audiencia pública antes de la celebración del juicio”.

de lo Social, alcanzando su máximo en 2009 (con un total de 63.777 asuntos de despido resueltos por sentencia) como consecuencia del incremento de incidencias derivadas de la crisis de 2008. Sin embargo, desde el año 2009 y de manera casi permanente desde esa fecha, el número de asuntos judiciales resueltos por sentencia en materia de despidos ha ido disminuyendo hasta el último año registrado 2019.

Por otro lado, desde 2005, los asuntos judiciales resueltos por conciliación en materia de despido han ido aumentando casi de manera constante desde el año 2005 hasta la actualidad. Indicar como elemento significativo que en el año 2013 los asuntos judiciales resueltos en materia de despido por conciliación han superado a los resueltos por sentencia, permaneciendo desde entonces esa diferencia que incluso se ha incrementado en los últimos años: los asuntos judiciales por despido resueltos por conciliación desde 2013 superan y se distancias de aquellos que son resueltos por sentencia.

Hay que destacar por tanto la enorme relevancia que en los últimos años tiene la labor de conciliación en la resolución de asuntos judiciales por despidos, también en términos de despidos disciplinarios.

Los datos de 2019 arrojan que, del total de asuntos judiciales resueltos (339.108), en materia de despido fueron 108.698. De entre ellos<sup>40</sup>, 32.594 resueltos a través de sentencia y 50.307 por conciliación, lo que vuelve a mostrar la importancia cada vez mayor de la conciliación en la resolución de asuntos judiciales en materia de despido<sup>41</sup>.

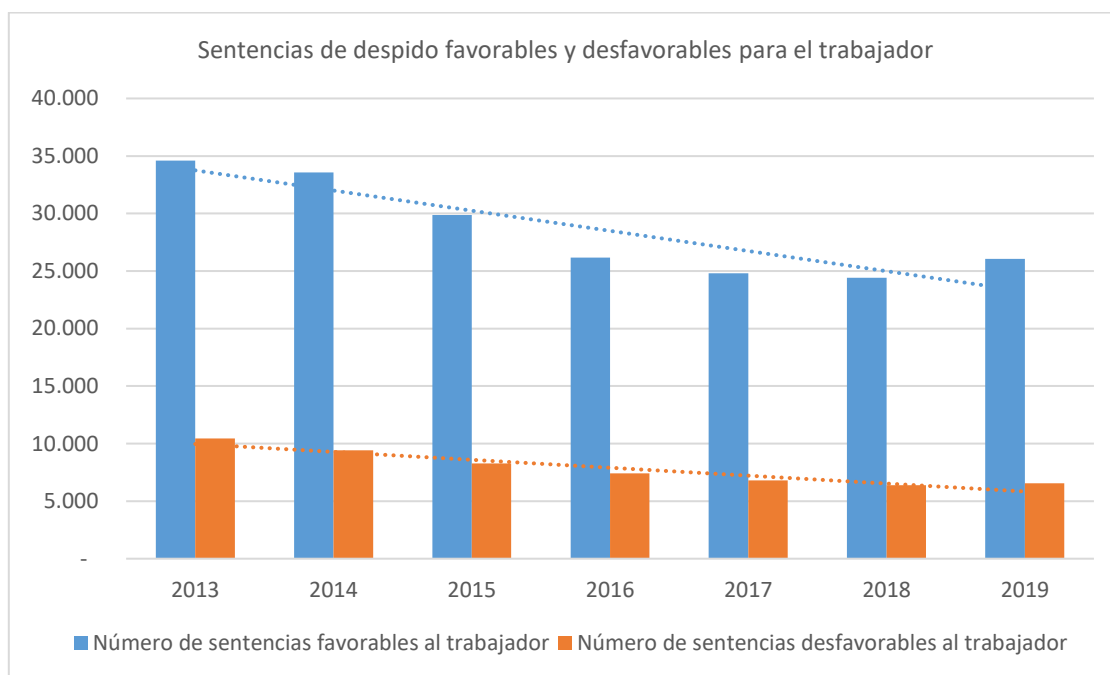
El análisis de los asuntos judiciales resueltos en los Juzgados de lo Social por sentencia permite mostrar en la gráfica siguiente la comparativa de aquellos que se resolvieron de manera favorable y desfavorable para el trabajador. Se presenta la gráfica:

---

<sup>40</sup> Incluye los asuntos resueltos "por desistimiento" y "otras causas".

<sup>41</sup> En 2020, primer año Covid-19, del total de los 282.153 asuntos judiciales resueltos, 106.654 lo fueron en materia de despido, de los que 33.248 fueron resueltos a través de sentencia y 49.005 por conciliación.

Tabla 26. Número de sentencias por despido favorables y desfavorables para el trabajador



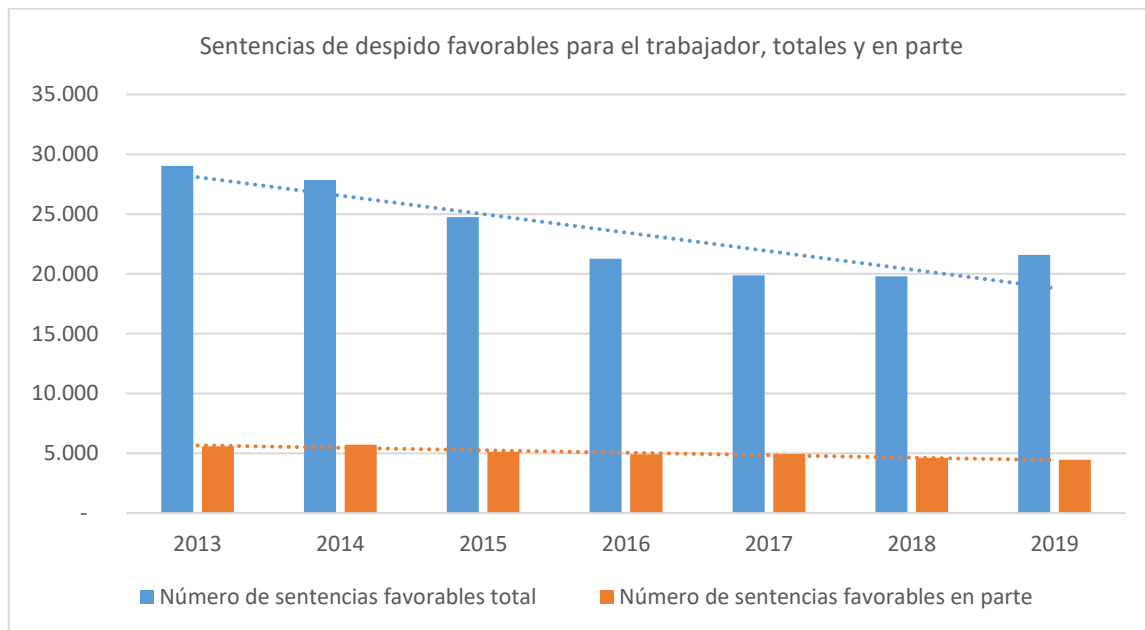
Fuente: elaboración propia con datos oficiales del Ministerio de Trabajo y Economía Social

En concordancia con la disminución de asuntos judiciales resueltos en materia de despido en los Juzgados de lo Social, tanto las sentencias favorables como desfavorables han disminuido igualmente durante el periodo 2013-2019, pero en mayor número las que resultaron desfavorables. Los datos de 2019 señalan que del total de 32.594 asuntos judiciales resueltos por sentencia en materia de despido, 26.044 fueron favorables para el trabajador y 6.550 desfavorables, lo que supone que el 70,90% de los asuntos judiciales resueltos de despido por sentencia han sido favorables al trabajador, frente al 29,10% desfavorable: 7 de cada 10 asuntos por despido resueltos por sentencia son favorables al trabajador, lo que puede dar una idea de la importancia de la ejecución adecuada de los despidos disciplinarios por parte de la empresa<sup>42</sup>.

Igualmente resulta revelador mostrar los datos del periodo 2013-2019 respecto del número de sentencias de despido resueltas de manera favorable para el trabajador de manera total o parcial. La siguiente gráfica muestra los datos de ese periodo y la evolución experimentada:

<sup>42</sup> En 2020, inicio de la era Covid-19, del total de 33.248 asuntos judiciales resueltos por sentencia en materia de despido, 27.098 fueron resueltos como favorables para el trabajador y 6.150 fueron desfavorables para las pretensiones de los trabajadores.

Tabla 27. Número de sentencias por despido favorables al trabajador total o parcialmente



Fuente: elaboración propia con datos oficiales del Ministerio de Trabajo y Economía Social

Se observa como el número de sentencias favorables al trabajador en materia de despido con resolución de reconocimiento parcial ha disminuido muy ligeramente, no así el número de sentencias favorables de reconocimiento total de las pretensiones del trabajador, aunque en el último año 2019 se ha producido una ligera recuperación.

En este año 2019, del total de 26.044 sentencias favorables para el trabajador en materia de despido, 21.599 tuvieron reconocimiento total y 4.445 fueron favorables en parte. Es decir, el 82,93% de las sentencias favorables lo fueron con carácter total<sup>43</sup>.

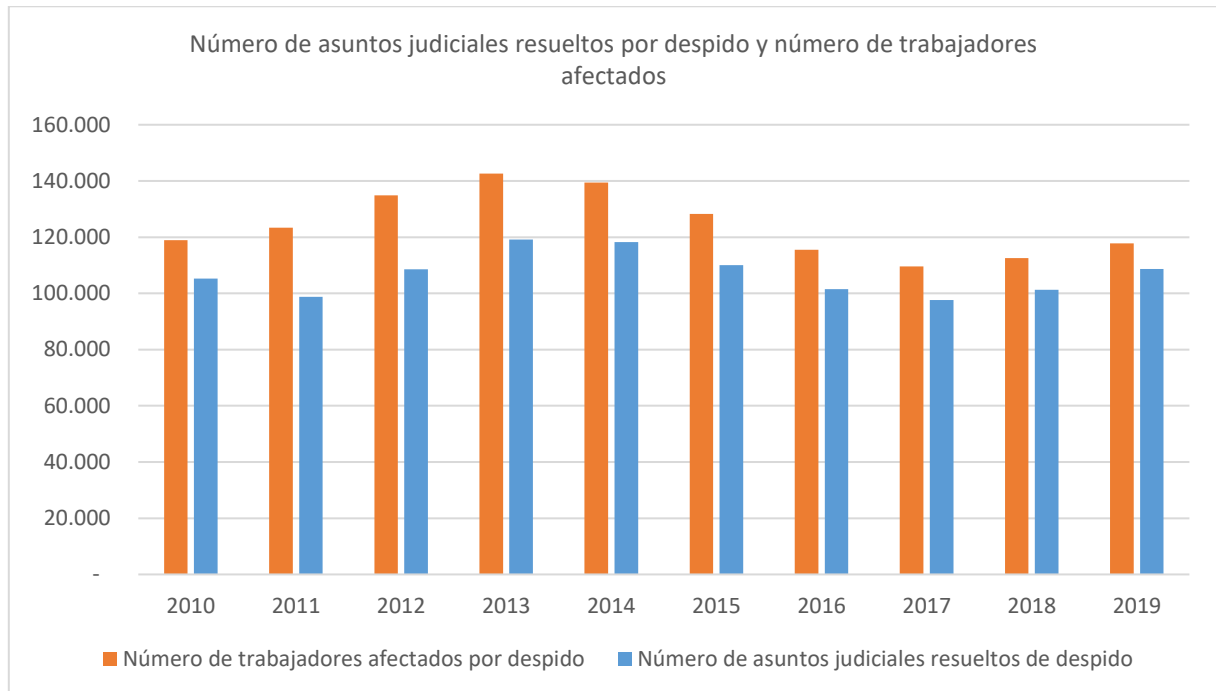
Es igualmente relevante poner en relación el número de asuntos judiciales resueltos en materia de despido por los Juzgados de lo Social con el número efectivo de trabajadores afectados.

La evolución de estos datos en el periodo 2010-2019 es muy significativo, como se muestra en la gráfica siguiente:

<sup>43</sup> En 2020, inicio de la pandemia del Covid-19, de las 27.098 sentencias favorables en materia de despido para el trabajador, 20.814 tuvieron reconocimiento total y 4.078 fueron favorables en parte.



Tabla 28. Número de asuntos judiciales por despido resueltos y número de trabajadores afectados por despido



Fuente: elaboración propia con datos oficiales del Ministerio de Trabajo y Economía Social

Los diez años comparados muestran la afectación de un mayor número de trabajadores afectados en materia de despidos que asuntos judiciales resueltos, lo que se debe, como recoge la fuente de información estadística del Ministerio de Trabajo y Economía Social a que “son procesos que pueden afectar de manera individual a un trabajador, o en forma plural a un grupo de ellos, pero cada uno afectado singularmente”.

El incremento del número de trabajadores afectados por despido resueltos en los Juzgados de lo Social se incrementó desde el año 2010 al 2013, como efecto de la crisis, disminuyendo hasta 2017 donde vuelve a incrementarse. Los datos de 2019 nos indican la magnitud de los despidos en el mercado de trabajo en su tratamiento en sede judicial de los Juzgados de lo Social, ya que fueron tratados 108.698 asuntos judiciales, y afectaron a un total de 117.750 trabajadores<sup>44</sup>.

<sup>44</sup> En 2020, primer año Covid-19, los 106.654 asuntos judiciales en materia de despido en sede judicial afectaron a un total de 115.575 trabajadores.

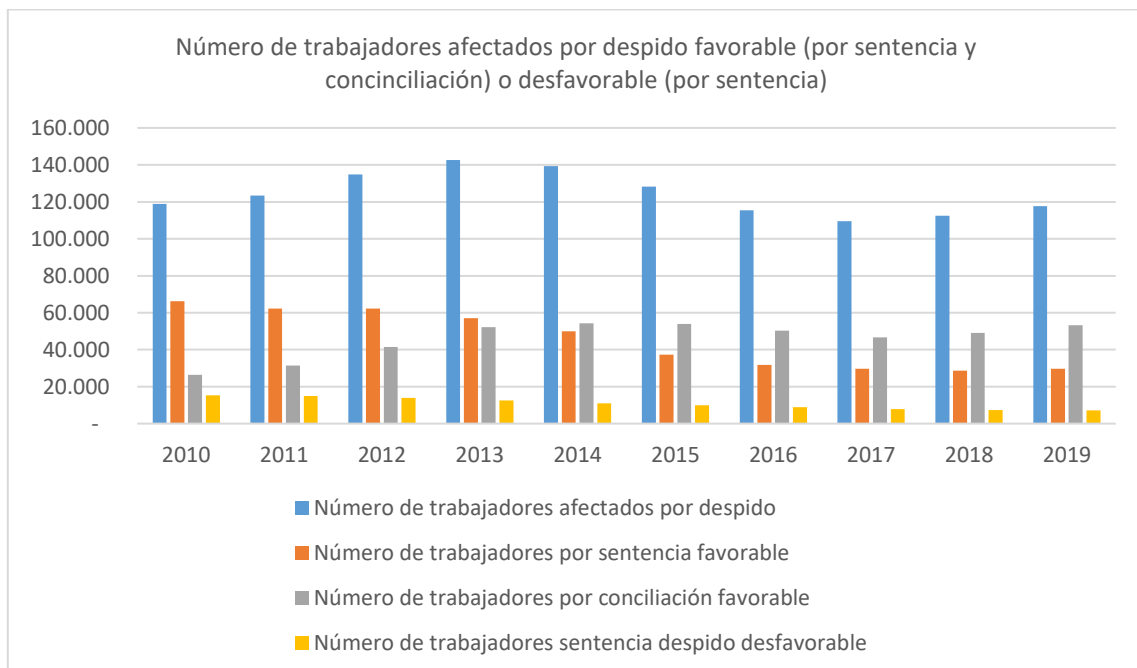
Teniendo en cuenta que en 2019 el número de trabajadores ocupados fue de 19.779.300, podemos concluir que, en ese año, se vio afectado por asuntos judiciales resueltos en los Juzgados de lo Social en materia de despido el 0,59% del total de trabajadores ocupados de España, 117.750 trabajadores.

Profundizando en el impacto que los despidos tienen en la sociedad y en el mercado de trabajo de España, el análisis también debe contemplar los datos que arrojan información al respecto del número de trabajadores afectados por las resoluciones en materia de despido de los Juzgados de lo Social en función de los siguientes resultados desglosados:

- Número de trabajadores afectados por despido.
- Número de trabajadores afectados por despido con resultado favorable por sentencia.
- Número de trabajadores afectados por despido con resultado favorable por conciliación.
- Número de trabajadores con sentencia de despido desfavorable.

Esta información se presenta en la siguiente gráfica para el período 2010-2019:

Tabla 29. *Número de trabajadores afectados por despido, número de trabajadores con resolución por sentencia o conciliación favorable y número de trabajadores con sentencia desfavorable por despido*



Fuente: elaboración propia con datos oficiales del Ministerio de Trabajo y Economía Social

Al igual que como sucede con el número de asuntos judiciales resueltos, el número de trabajadores afectados por despidos, bien por sentencia o por conciliación, han evolucionado en el periodo estudiado de manera inversa, siendo superior desde el año 2014 el número de trabajadores con resolución favorable en materia de despido por conciliación al de los resueltos por sentencia, diferencia que se incrementa en los últimos años.

Respecto a 2019 hay que indicar que 117.750 trabajadores estuvieron afectados por despidos en asuntos judiciales resueltos en los Juzgados de lo Social, de los cuales, obtuvieron resultado favorable por sentencia un total de 29.656 trabajadores, y por conciliación tuvieron resolución favorable un total de 53.209 trabajadores<sup>45</sup>.

Los trabajadores con sentencia de despido desfavorable fueron 7.207 en 2019<sup>46</sup>.

Expuestos los análisis anteriores respecto al número de asuntos judiciales resueltos en los Juzgados de lo Social en materia de despido, y al número de trabajadores afectados, resulta necesario poner de manifiesto a continuación los impactos económicos que el tratamiento en los Juzgados de lo Social del despido tiene sobre las empresas y el mercado de trabajo de España.

En primer término, se pone en relación el número de trabajadores afectados por despido con resultado de la resolución favorable para los trabajadores con las cantidades económicas derivadas y las diferentes cuantías medias recibidas por los trabajadores en despidos con resultado favorable para el trabajador.

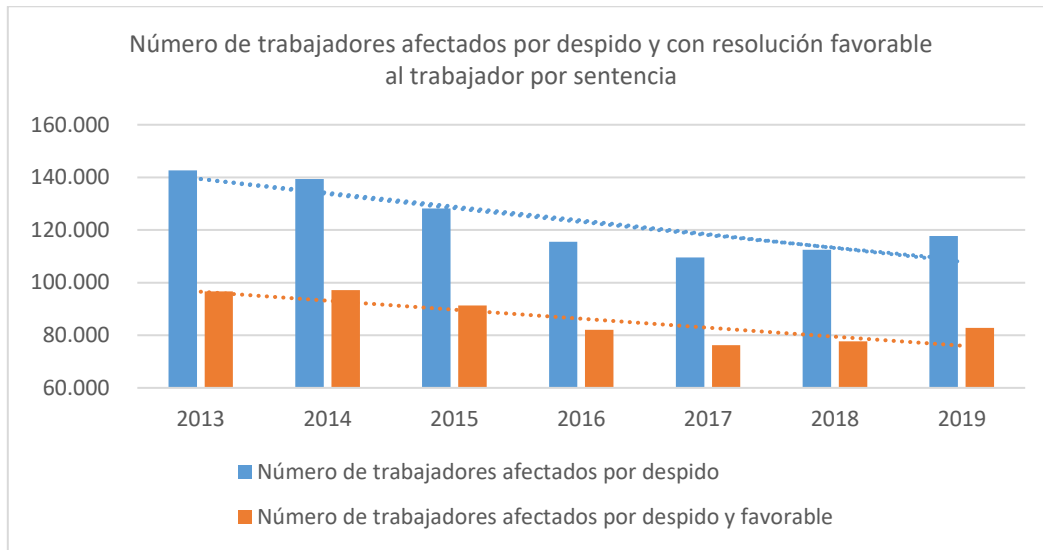
La siguiente gráfica muestra el número de trabajadores afectados por despido con resultado favorable para el trabajador, respecto al total de trabajadores afectados por despido:

---

<sup>45</sup> Los datos de 2020, año de inicio de la era Covid-19, cifran en 115.575 los trabajadores afectados en decisiones judiciales en sede de los Juzgados de lo Social en materia de despido, de los cuales 27.098 tuvieron resultado favorable por sentencia, y 49.005 por conciliación.

<sup>46</sup> En 2020 fueron 5.563 trabajadores con sentencia desfavorable.

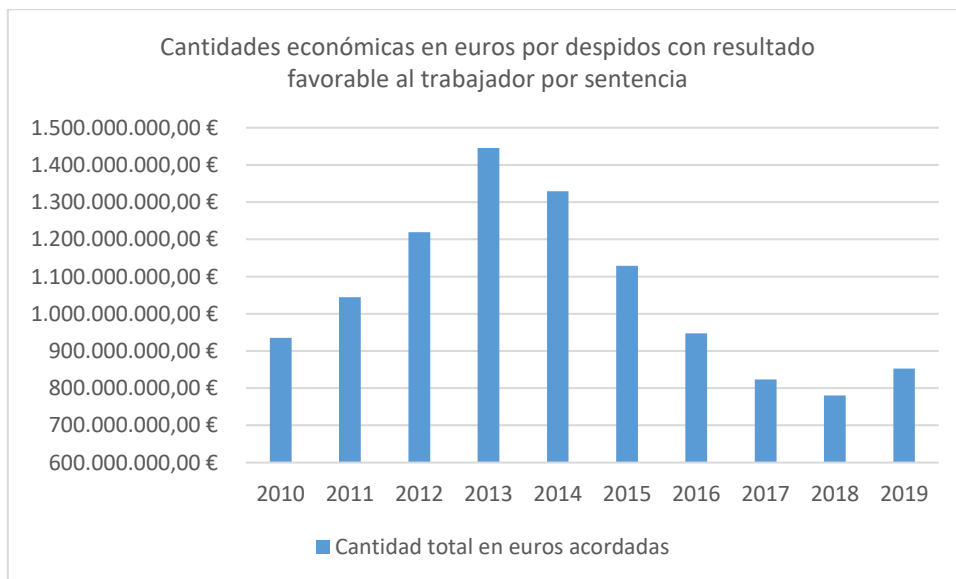
Tabla 30. *Número de trabajadores afectados por despido y número de trabajadores afectados por despido con sentencia favorable al trabajador*



Fuente: elaboración propia con datos oficiales del Ministerio de Trabajo y Economía Social

Las cantidades económicas derivadas de los despidos de trabajadores con resultado favorable a sus intereses en los Juzgados de lo Social de España durante cada uno de los años del periodo 2010-2019, arrojan los siguientes montos:

Tabla 31. *Cantidad total en euros por despidos con resultado favorable al trabajador por sentencia*



Fuente: elaboración propia con datos oficiales del Ministerio de Trabajo y Economía Social

Durante el período del año 2011 a 2015, y como efectos de la crisis económica iniciada en 2008, cada año se derivaron indemnizaciones totales superiores a los mil millones de euros en materia de despido con resolución favorable a los intereses del trabajador resueltas por sentencia en los Juzgados de lo Social de España.

En 2019, de los 117.750 trabajadores afectados por despido, 82.865 obtuvieron una resolución favorable a sus intereses por sentencia, lo que ha supuesto un total de 852.264.030,00 euros en términos de indemnizaciones recibidas por los trabajadores<sup>47</sup>.

La cuantía media recibida por trabajador de esas indemnizaciones por despido recibidas por los trabajadores en las resoluciones de los Juzgados de lo Social que les fueron favorables es la que se representa en la siguiente gráfica.

Hay que indicar que, en el año 2019, la cuantía media recibida por trabajador en los asuntos judiciales resueltos en materia de despido por sentencia en los Juzgados de lo Social y que fueron favorables ascendió a un total de 10.284,97 euros<sup>48</sup>.

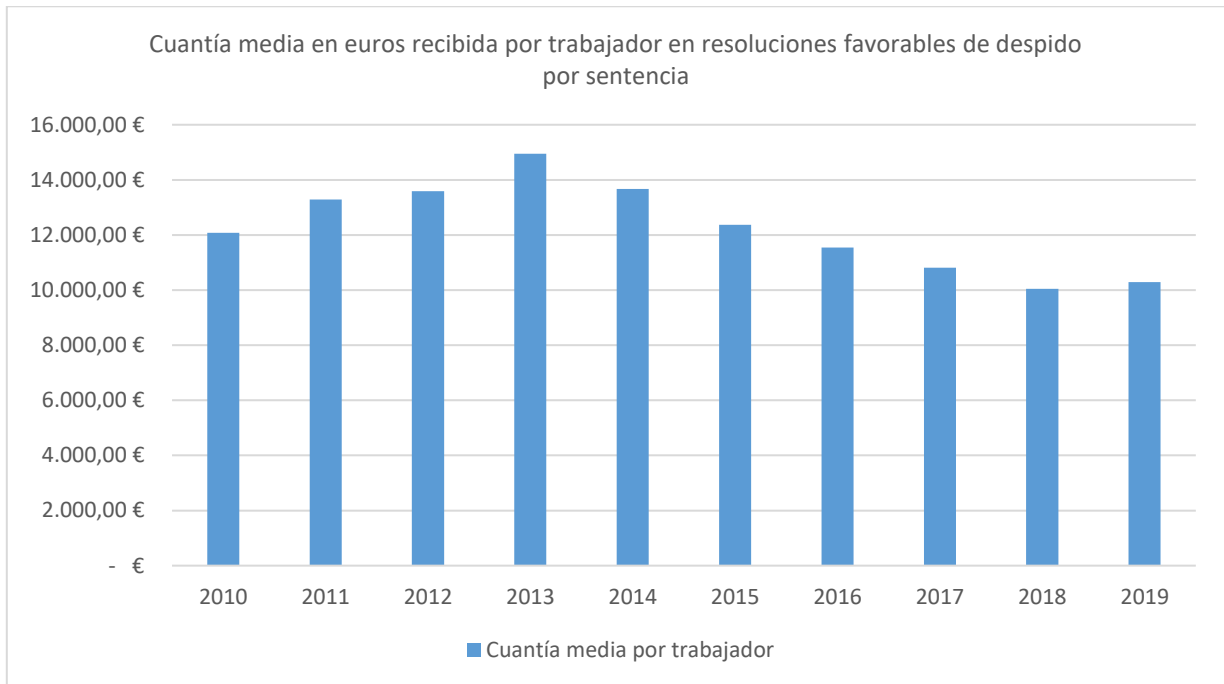
Este importe recibido es el segundo más bajo en los 10 años analizados, lo que significa que al igual que las cantidades totales derivadas de este tipo de resoluciones, las cuantías medias se han reducido, especialmente desde el año 2013 hasta la fecha. Nótese como en el año 2013 se derivaron indemnizaciones por valor de 1.445.300.000,00 euros, afectando a un total de 56.711 trabajadores, recibiendo una cuantía media cada trabajador de 14.944,50 euros de indemnización, lo que supone un decremento del 68,82% respecto a los 10.284,97 euros recibidos de media por cada trabajador en 2019.

---

<sup>47</sup> En 2020, primer año de la pandemia Covid-19, de los 115.575 trabajadores afectados por despido, 78.618 tuvieron resolución favorable por sentencia, lo que supuso un total de 753.424.673,00 euros por indemnizaciones recibidas.

<sup>48</sup> 2020 presentó una cifra media de indemnización de 9.583,40 euros.

Tabla 32. *Cuantía media en euros recibidas por trabajador derivada de resoluciones favorables de despido por sentencia*

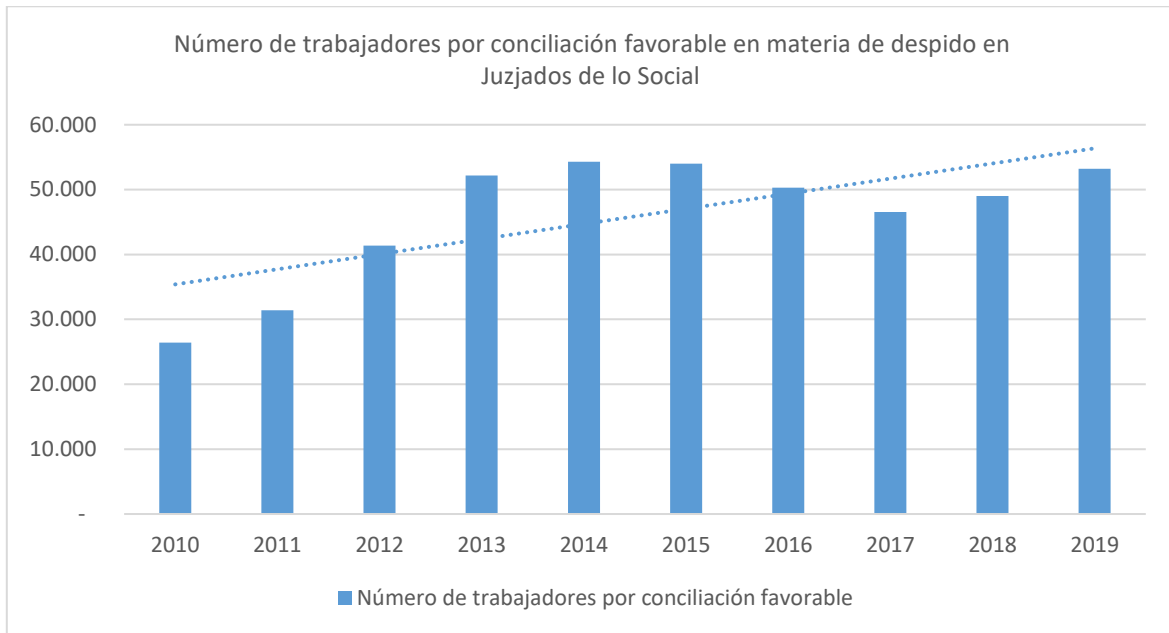


Fuente: elaboración propia con datos oficiales del Ministerio de Trabajo y Economía Social

De igual modo, los efectos económicos del despido también están registrados en la estadística oficial del Ministerio de Trabajo y Economía Social respecto a las resoluciones favorables al trabajador por conciliación, y que se añaden a las anteriores resueltas por sentencia. A esta consideración atienden las siguientes gráficas, elaboradas por resolución de asuntos judiciales en los Juzgados de lo Social por conciliación en materia de despido, durante el período 2010-2019.

La primera de las gráficas muestra el número de trabajadores afectados por resolución favorable para el trabajador por conciliación:

Tabla 33. *Número de trabajadores con resolución favorable en materia de despido en Juzgados de lo Social acordado en conciliación*



Fuente: elaboración propia con datos oficiales del Ministerio de Trabajo y Economía Social

Los datos de 2019 indican que obtuvieron resolución favorable para los trabajadores un total de 53.209 trabajadores, valor que se viene incrementando de manera continua durante el periodo analizado<sup>49</sup>.

De estas resoluciones por conciliación se derivaron cantidades económicas importantes en ese mismo periodo analizado, que se muestren en la gráfica siguiente:

---

<sup>49</sup> En 2020, primer año de pandemia, esta cifra se ha reducido hasta los 49.005 trabajadores.

Tabla 34. *Cantidades económicas en euros por despido con resultado favorable al trabajador en conciliación*



Fuente: elaboración propia con datos oficiales del Ministerio de Trabajo y Economía Social

Durante el período del año 2010 a 2013, como efecto de la crisis económica iniciada en 2008, cada año se incrementaron las indemnizaciones en materia de despido con resolución favorable a los intereses del trabajador resueltas por conciliación en los Juzgados de lo Social de España, disminuyendo paulatinamente desde entonces.

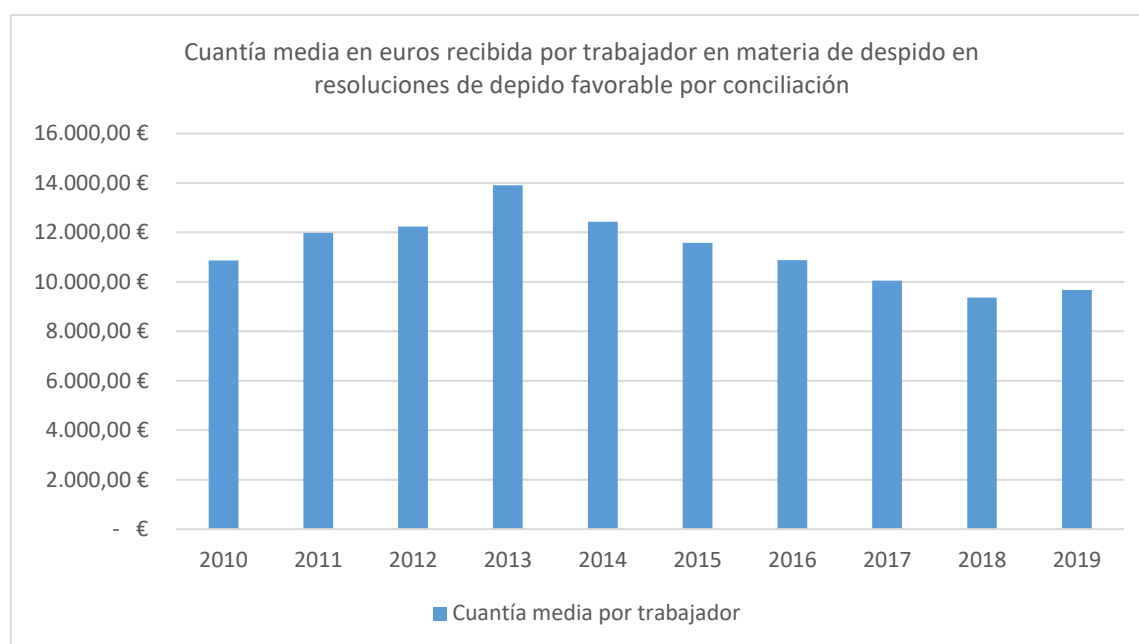
En 2019, los 53.209 trabajadores afectados por despido con resolución favorable a sus intereses por conciliación, ha derivado en un importe total de 514.586.480,00 de euros en términos de indemnizaciones recibidas por los trabajadores<sup>50</sup>.

En términos de cuantía media recibida por trabajador de esas indemnizaciones por despido recibidas por los trabajadores en las resoluciones de los Juzgados de lo Social que les fueron favorables por conciliación, la representación de los datos es la siguiente:

<sup>50</sup> En 2020, los 49.005 trabajadores afectados por despido con resolución favorable por conciliación, ha derivado en un importe total de 471.368.347,23 euros en términos de indemnizaciones recibidas por los trabajadores.



Tabla 35. *Cuantía media en euros recibida por trabajador en materia de despido en resoluciones favorables al trabajador por conciliación*



Fuente: elaboración propia con datos oficiales del Ministerio de Trabajo y Economía Social

Hay que indicar que, en el año 2019, la cuantía media recibida por trabajador en los asuntos judiciales resueltos en materia de despido por conciliación en los Juzgados de lo Social y que fueron favorable a los trabajadores, ascendió a 9.671,04 euros de indemnización media<sup>51</sup>.

El análisis realizado sobre los asuntos judiciales resueltos en los Juzgados de lo Social para el año 2019 arroja los siguientes datos, que son presentados de manera resumida atendiendo tanto al número de asuntos judiciales como al número de trabajadores afectados en estos asuntos y las cuantías económicas derivadas de dichas resoluciones.

Respecto al número de asuntos judiciales resueltos en los Juzgados de lo Social en el año 2019, los datos obtenidos se resumen en los siguientes, conforme a la estadística del Ministerio de Trabajo y Economía Social:

<sup>51</sup> En 2020, la indemnización media ha sido de 9.149,20 euros.

Tabla 36. Número de asuntos judiciales resueltos en los Juzgados de lo Social en 2019

2019	
Número de asuntos judiciales resueltos en los Juzgados de lo Social	Cantidades
En materia de conflictos individuales	339.108
En materia específica de despido	<b>108.698</b>
En materia específica de despido por sentencia	32.594
En materia específica de despido por sentencia favorable al trabajador	26.044
En materia específica de despido por sentencia favorable total al trabajador	21.599
En materia específica de despido por sentencia favorable parcial al trabajador	4.445
En materia específica de despido por sentencia desfavorable al trabajador	6.550
En materia específica de despido por conciliación	50.307
En materia específica de despido, otras causas	25.797

Fuente: elaboración propia con datos oficiales del Ministerio de Trabajo y Economía Social

- Es decir, los Juzgados de lo Social trataron un total de 108.698 asuntos judiciales de conflictos individuales en materia de despido en 2019, lo que supone el 32,05% del total de asuntos resueltos por los Juzgados de lo Social.
- De estos 108.698 asuntos en materia de despido, 32.594 alcanzaron resolución por sentencia y 50.307 resolución por conciliación: es decir, un total de 82.901 asuntos judiciales alcanzaron resolución, lo que supone el 76,26% del total de asuntos en materia de despido.
- De los 32.594 asuntos judiciales resueltos por sentencia en los Juzgados de lo Social en 2019, 26.044 recibieron resolución favorable al trabajador, el 79,90%.

Continuando con el estudio, con relación al número de trabajadores afectados por los anteriores asuntos judiciales indicados anteriormente en el año 2019, los datos obtenidos muestran los siguientes resultados:

Tabla 37. Número de trabajadores afectados en asuntos judiciales en 2019

2019	
Número de trabajadores afectados en asuntos judiciales de los Juzgados de lo Social	Cantidades
Afectados en materia de despido	<b>117.750</b>
Afectados en materia de despido con resolución desfavorable por sentencia	7.207
Afectados en materia de despido por desistimiento de despido	21.972
Afectados en materia de despido por otras causas de despido	5.706
Afectados en materia de despido con resolución favorable, por sentencia o por conciliación	82.865
Afectados en materia de despido con resolución favorable, por sentencia	29.656
Afectados en materia de despido con resolución favorable total, por sentencia	24.687
Afectados en materia de despido con resolución favorable parcial, por sentencia	4.969
Afectados en materia de despido con resolución favorable, por conciliación	53.209

Fuente: elaboración propia con datos oficiales del Ministerio de Trabajo y Economía Social

117.750 trabajadores estuvieron afectados en los 108.698 asuntos judiciales tratados en los Juzgados de lo Social en materia de despido en el año 2019, de los cuales 82.865 obtuvieron resolución favorable, es decir, el 70,37% del total.

Es estos 82.865 trabajadores con resolución favorable de los Juzgados de lo Social en materia de despido, 53.209 lo fueron por conciliación (64,21%), y el resto, 29.656, por sentencia.

Reseñar que únicamente 7.207 trabajadores obtuvieron una resolución desfavorable a sus intereses, lo que supone que sólo el 6,12% de los trabajadores que obtienen resolución en materia de despido en los Juzgados de lo Social se ven desfavorecidos.

En términos económicos hay que indicar que, en el año 2019, 29.656 trabajadores obtuvieron resolución favorable en materia de despido por sentencia, lo que supuso un montante económico en términos de indemnizaciones de más de 337 millones de euros en un solo año, a una media de 11.386,40 euros por trabajador e indemnización recibida. Los datos se reflejan en la tabla siguiente:

Tabla 38. *Número de trabajadores afectados en materia de despido por sentencia, cantidad total de indemnización y cuantía media en 2019*

2019	
Valores totales por asuntos de los Juzgados de lo Social en materia de despido con resolución favorable al trabajador, por sentencia	Cantidades
Número de trabajadores afectados	29.656
Cantidad total en euros acordadas como indemnizaciones por despidos	337.677.550,00 €
Cuantía media de indemnización por despido por trabajador	11.386,48 €

Fuente: elaboración propia con datos oficiales del Ministerio de Trabajo y Economía Social

El mismo análisis de resoluciones favorables a los intereses de los trabajadores obtenidas por conciliación refleja que los 53.209 trabajadores obtuvieron indemnizaciones por un montante total superior a los 514 millones de euros. Los datos se presentan en la tabla a continuación:

Tabla 39. *Número de trabajadores afectados en asuntos en los Juzgados de los Social en materia de despido por conciliación, cantidad total de indemnización y cuantía media en 2019*

2019	
Valores totales por asuntos de los Juzgados de lo Social en materia de despido con resolución favorable al trabajador, por conciliación	Cantidades
Número de trabajadores afectados	53.209
Cantidad total en euros acordadas como indemnizaciones por despidos	514.586.480,00 €
Cuantía media de indemnización por despido por trabajador	9.671,04 €

Fuente: elaboración propia con datos oficiales del Ministerio de Trabajo y Economía Social

Por ello, el importe de más de 852 millones de euros totales que los 82.865 trabajadores recibieron en forma de indemnizaciones por resoluciones favorables en materia de despido en 82.901 asuntos da magnitud a la trascendencia de los efectos económicos y sociales que los despidos tienen en el mercado de trabajo y en la sociedad. Los datos globales se presentan en la tabla siguiente:

Tabla 40. *Número de trabajadores afectados en asuntos en los Juzgados de lo Social en materia de despido por conciliación y por sentencia, cantidad total de indemnización y cuantía media en 2019*

2019	
Valores totales por asuntos de los Juzgados de lo Social en materia de despido con resolución favorable al trabajador, por sentencia o por conciliación	Cantidades
Número de trabajadores afectados	82.865
Cantidad total en euros acordadas como indemnizaciones por despidos	852.264.030,00 €
Cuantía media de indemnización por despido por trabajador	10.284,97 €

Fuente: elaboración propia con datos oficiales del Ministerio de Trabajo y Economía Social

### 7.3. Mediación, arbitraje y conciliación<sup>52</sup>

La estadística consultada del Ministerio de Trabajo y Economía Social suministra información sobre las mediaciones y conciliaciones, tanto colectivas como individuales (en éstas últimas se centra este estudio), resueltas por organismos administrativos.

Conforme a las instrucciones y notas de la estadística oficial sobre Mediación, Arbitraje y Conciliación del Ministerio de Trabajo y Economía Social<sup>53</sup>, que ofrece datos de los periodos 2009-2019 y 2012-2019 según el tipo de información obtenida, se emplean las siguientes denominaciones y definiciones:

- Con el término conciliación se hace referencia “al intento obligatorio de avenencia entre los intereses en conflicto de los trabajadores y empresas con participación de la Administración en materias derivadas del contrato de trabajo. Está encaminada a obtener un acuerdo libre y pactado de los interesados y a evitar, por tanto, las demandas ante los Juzgados de lo Social” (Estadística sobre Mediación, Arbitraje y Conciliación del Ministerio de Trabajo y Economía Social MAC 12-19).

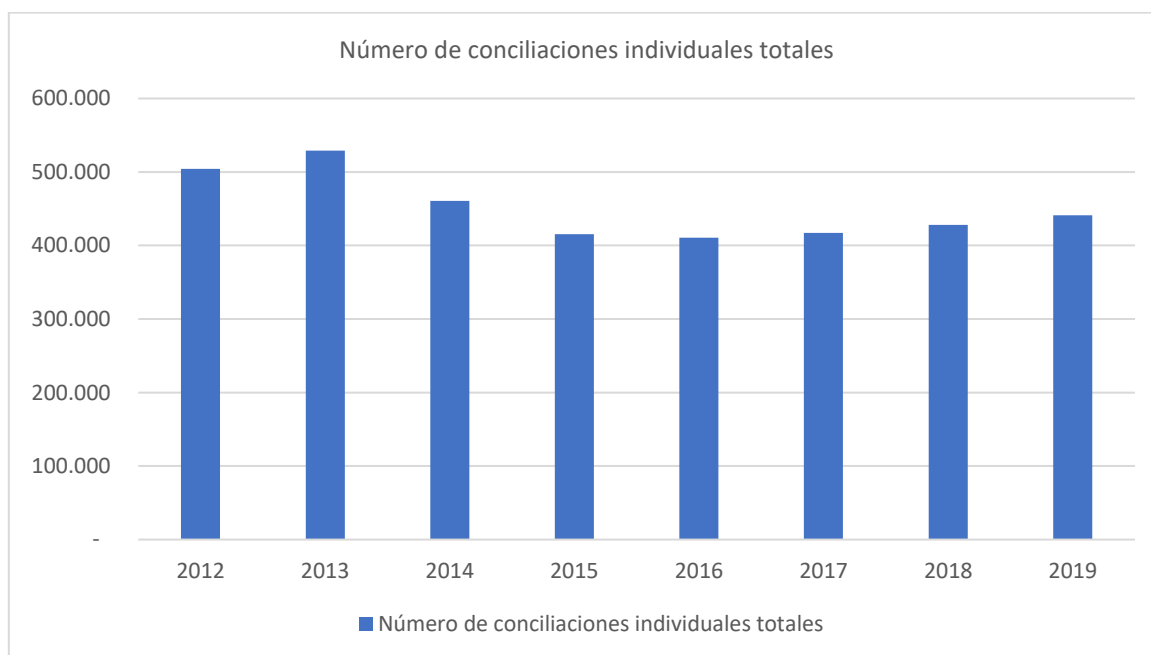
<sup>52</sup> Fuente y notas de la Estadística de Mediación, Arbitraje y Conciliación: “La finalidad de esta estadística es obtener y difundir datos relacionados con las mediaciones y conciliaciones colectivas e individuales que hayan sido resueltas, principalmente, por organismos de carácter administrativo, con especial incidencia en las conciliaciones individuales terminadas en despido”.

<sup>53</sup> Estadística de mediación, arbitraje y conciliación: <https://www.mites.gob.es/estadisticas/mac/welcome.htm>

- Igualmente, con el término mediación se entiende “la actuación encaminada a conseguir la solución de los conflictos de intereses planteados entre trabajadores y empresas” (Estadística sobre Mediación, Arbitraje y Conciliación del Ministerio de Trabajo y Economía Social MAC 12-19).

Definidos los conceptos anteriores, se pasa a ofrecer información relevante respecto de la evolución experimentada en España del número de conciliaciones individuales totales realizadas, obteniendo el resultado que se muestra en la gráfica siguiente. Los datos oficiales hacen referencia al período de 2012 a 2019, alcanzando la cifra en 2019 de 441.313 conciliaciones individuales totales, en una tendencia ascendente desde el año 2015<sup>54</sup>.

Tabla 41. *Número de conciliaciones individuales totales*



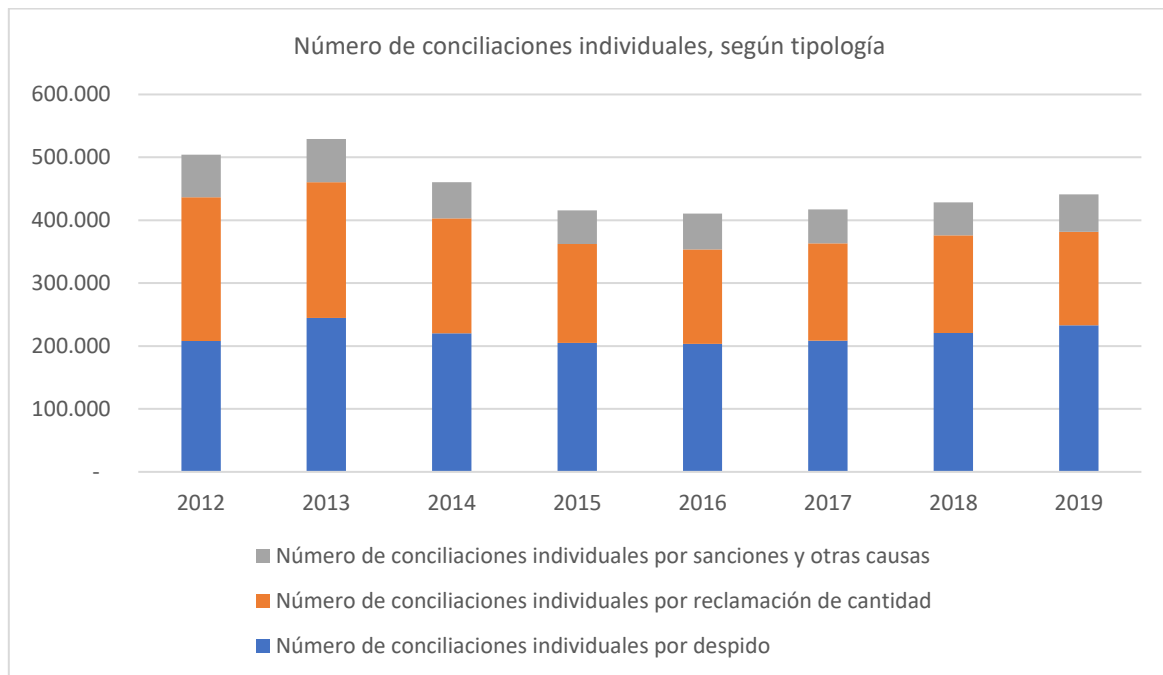
Fuente: elaboración propia con datos oficiales del Ministerio de Trabajo y Economía Social

Las conciliaciones individuales pueden ser de diferentes tipos, siendo las de objeto de este trabajo aquellas referidas en materia de despido. Así, las diferentes tipologías de conciliaciones individuales y su evolución en el período 2012-2019 se presentan en la siguiente gráfica:

---

<sup>54</sup> En 2020, primer año Covid-19, las conciliaciones individuales se han reducido hasta 292.986.

Tabla 42. Número de conciliaciones individuales según tipología



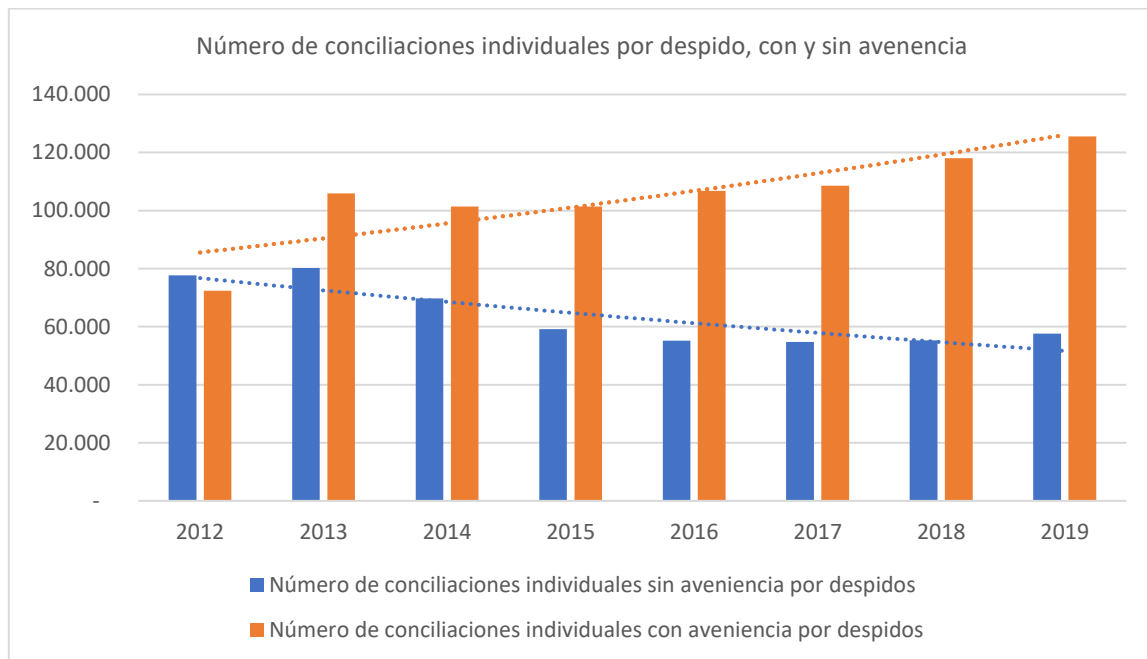
Fuente: elaboración propia con datos oficiales del Ministerio de Trabajo y Economía Social

Como se observa, salvo en el año 2012, las conciliaciones individuales por despido conforman la mayoría de las conciliaciones individuales realizadas en el período 2012-2019 analizado, que son las conciliaciones objeto de este estudio. En datos de 2019, del total de 414.313 conciliaciones individuales celebradas, 233.210 fueron de despido, lo que supone el 56,29% del total de conciliaciones celebradas<sup>55</sup>.

Respecto a las conciliaciones individuales por despido, el análisis realizado respecto al resultado alcanzado en las mismas es revelador, ya que en la siguiente gráfica se muestra la evolución que en el período 2012-19 las conciliaciones individuales por despido según el resultado obtenido, con avenencia o sin avenencia. La evolución del período ofrece los siguientes datos:

<sup>55</sup> En 2020, de las 292.686 conciliaciones individuales celebradas, 169.519 lo fueron por despido

Tabla 43. *Número de conciliaciones individuales por despido, con o sin avenencia*



Fuente: elaboración propia con datos oficiales del Ministerio de Trabajo y Economía Social

La gráfica señala como las tendencias son claramente diferentes: la evolución señala que las conciliaciones individuales por despido con resultado de no avenencia llevan desde el año 2012 una tendencia a la baja, mientras que el número de conciliaciones individuales por despido que logran avenencia están en crecimiento desde el inicio del cómputo del período. Ello refleja sin duda la mayor preponderancia que la conciliación toma en materia de resolución de conflictos individuales en materia de despidos.

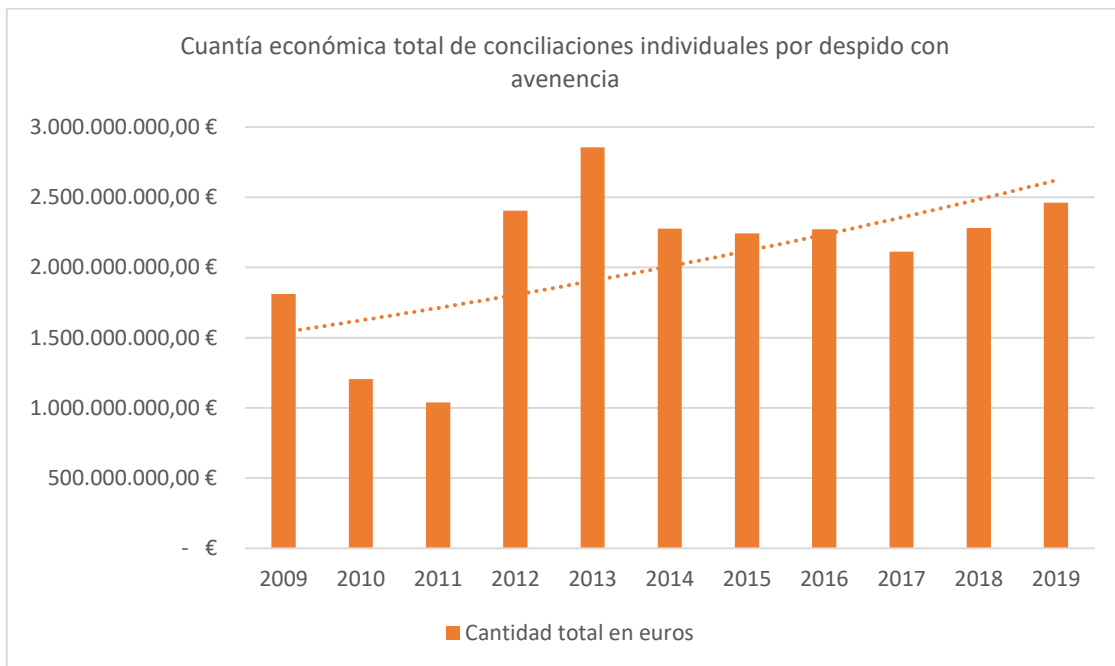
Concretamente en el año 2019, de las 233.210 conciliaciones individuales realizadas en materia de despido, 125.548 concluyeron con avenencia, mientras que 57.558 concluyeron sin avenencia<sup>56</sup>.

Como continuación directa de las conciliaciones individuales por despido concluidas con avenencia, las cuantías económicas que se alcanzaron por estos conceptos durante el período de análisis (en este caso existen datos oficiales del período 2009-19), se reflejan en la siguiente gráfica:

<sup>56</sup> En 2020, primer año Covid-19, de las 169.519 conciliaciones individuales realizadas en materia de despido, 91.219 concluyeron con avenencia, mientras que 35.883 concluyeron sin avenencia.



Tabla 44. Cuantía económica total de conciliaciones individuales por despido, con avenencia



Fuente: elaboración propia con datos oficiales del Ministerio de Trabajo y Economía Social

Como se observa en la línea de tendencia, se está produciendo un aumento de las cantidades económicas acordadas en las conciliaciones individuales por despido que finalizan con avenencia.

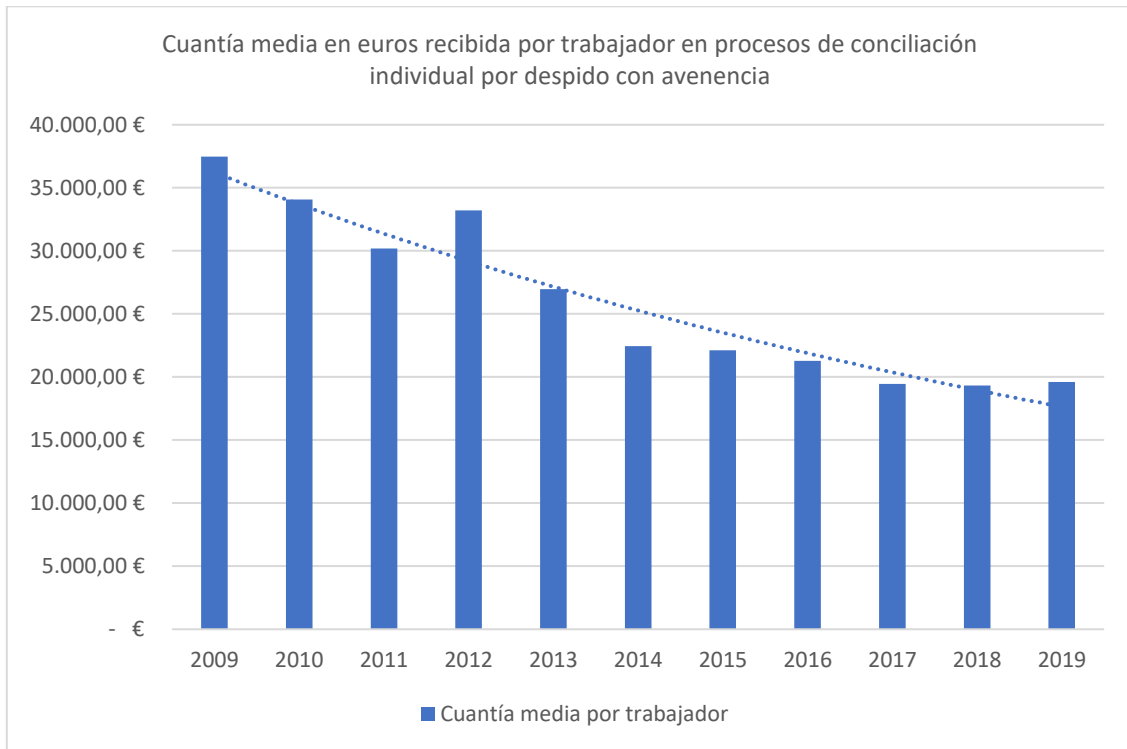
Los datos del año 2019 reflejan que el total de 125.548 conciliaciones individuales por despido concluidas con avenencia alcanzó la cifra de 2.460.008.919,40 euros<sup>57</sup>.

En relación con los datos anteriores y al número de trabajadores afectados por despido que resolvieron con avenencia sus procesos de conciliación individual, las cuantía medias acordadas experimentaron la siguiente evolución mostrada en la gráfica, expresadas en euros:

---

<sup>57</sup> Las 91.219 conciliaciones individuales por despido concluidas con avenencia en 2020 supusieron un total de 2.174.739.548,92 euros.

Tabla 45. *Cuantía media en euros recibida por trabajador en procesos de conciliación individual por despido con avenencia*



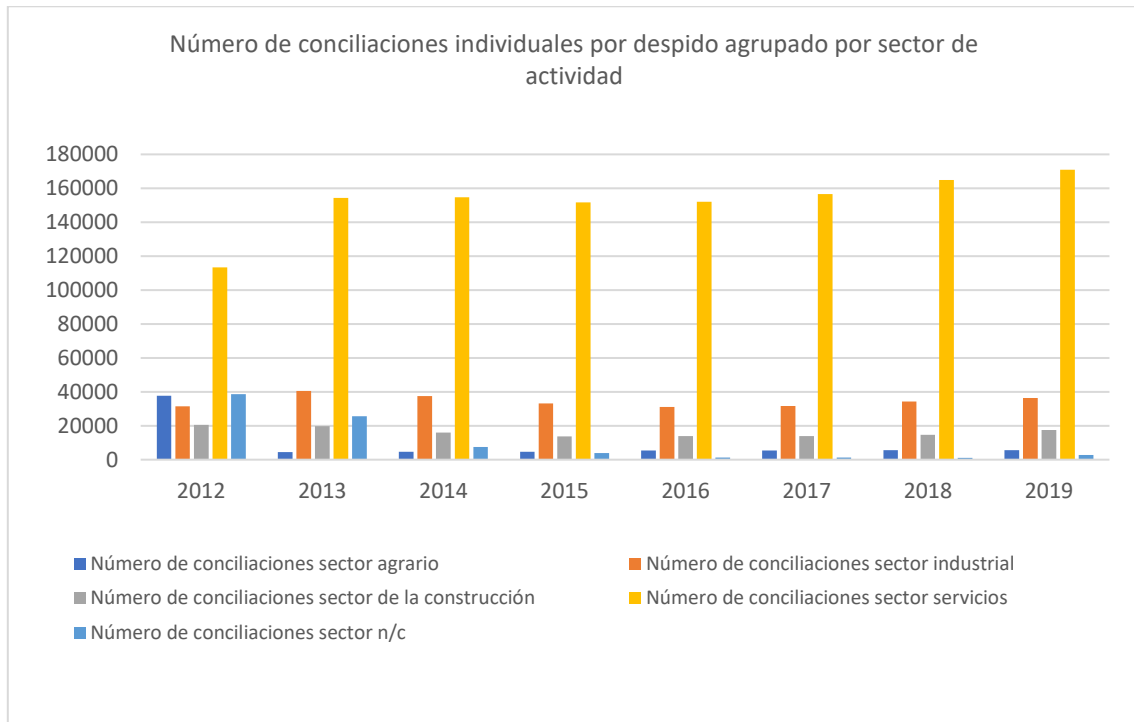
Fuente: elaboración propia con datos oficiales del Ministerio de Trabajo y Economía Social

Observamos una tendencia decreciente que se viene produciendo en el ciclo de los 11 años estudiados, disminuyendo la cuantía media por trabajador. Los datos del año 2019 señalan que la cuantía media acordada en conciliación individual por despido con avenencia es de 19.594,17 euros<sup>58</sup>.

Respecto a la tipología de sectores de actividad y su relación con las conciliaciones individuales por despido, la estadística oficial arroja los siguientes datos para el periodo 2012-19 que se muestran en la gráfica a continuación:

<sup>58</sup> En 2020, esta cifra media ha sido de 23.840,86 euros.

Tabla 46. *Número de conciliaciones individuales por despido agrupado por sectores de actividad*



Fuente: elaboración propia con datos oficiales del Ministerio de Trabajo y Economía Social

Observamos que el sector predominante es el de servicios, lógico al ser predominante en el tejido empresarial español, con una tendencia ligeramente ascendente para el período analizado. En el año 2019, los datos obtenidos por sectores de actividad del número de conciliaciones individuales por despido realizadas son los siguientes, del total de 233.210 que tuvieron lugar:

- Sector agrario: 5.535 conciliaciones individuales por despido.
- Sector industrial: 36.349 conciliaciones individuales por despido.
- Sector de la construcción: 17.519 conciliaciones individuales por despido.
- Sector servicios: 170.983 conciliaciones individuales por despido.
- Otros sectores no clasificados: 2.824 conciliaciones individuales por despido<sup>59</sup>.

<sup>59</sup> Las 169.519 conciliaciones individuales por despido realizadas en 2020, fueron por sectores de actividad: sector agrario, 4.884; sector industrial, 30.799; sector de la construcción, 12.060; sector servicios: 119.530; y otros sectores no clasificados, 2.246 conciliaciones individuales por despido.

El análisis realizado sobre los asuntos de mediación, arbitraje y conciliación en el año 2019 arroja los siguientes datos, que son presentados de manera resumida. Así, respecto al número de conciliaciones individuales que tuvieron lugar en el año 2019, los datos obtenidos se resumen en los siguientes, conforme a la estadística del Ministerio de Trabajo y Economía Social:

Tabla 47. *Número de conciliaciones individuales en 2019*

2019	
Conciliaciones	Cantidades
Número de conciliaciones individuales	441.313
Número de conciliaciones individuales por reclamación de cantidad	148.521
Número de conciliaciones individuales por sanciones y otras causas	59.582
Número de conciliaciones individuales por despido	<b>233.210</b>

Fuente: elaboración propia con datos oficiales del Ministerio de Trabajo y Economía Social

Un total de 441.313 conciliaciones individuales tuvieron lugar en 2019. De estas 441.313 conciliaciones individuales, 233.210 lo fueron por despido, lo que supone el 56,29 % del total de las conciliaciones.

Del total de 441.313 conciliaciones individuales, en 2019:

Tabla 48. *Número de conciliaciones individuales finalizadas con y sin avenencia en 2019*

2019	
Conciliaciones	Cantidades
Número de conciliaciones individuales	441.313
Número de conciliaciones individuales finalizadas con avenencia	144.375
Número de conciliaciones individuales finalizadas sin avenencia	142.805

Fuente: elaboración propia con datos oficiales del Ministerio de Trabajo y Economía Social

Sin embargo, respecto al número de conciliaciones individuales por despido, los datos fueron los siguientes:

Tabla 49. *Número de conciliaciones individuales por despido finalizadas con y sin avenencia en 2019*

2019	
Conciliaciones	Cantidades
Número de conciliaciones individuales por despido	233.210
Número de conciliaciones individuales por despido finalizadas con avenencia	125.548
Número de conciliaciones individuales por despido finalizadas sin avenencia	57.558
Sin datos	50.107

Fuente: elaboración propia con datos oficiales del Ministerio de Trabajo y Economía Social

Estos datos de las tablas superiores muestran que la gran mayoría de acuerdos cerrados con avenencia tuvieron lugar en las conciliaciones individuales por despido, y no así en las otras causas de reclamación de cantidades o de sanciones.

Por sectores de actividad, las conciliaciones individuales por despido alcanzaron los siguientes números en 2019:

Tabla 50. *Número de conciliaciones individuales por despido con y sin avenencia por sectores de actividad en 2019*

2019	
Conciliaciones	Cantidades
Número de conciliaciones individuales por despido	233.210
Número de conciliaciones individuales por despido sector agrario	5.535
Número de conciliaciones individuales por despido sector industrial	36.349
Número de conciliaciones individuales por despido sector de la construcción	17.519
Número de conciliaciones individuales por despido sector servicios	170.983
Número de conciliaciones individuales por despido sector no clasificado	50.107

Fuente: elaboración propia con datos oficiales del Ministerio de Trabajo y Economía Social

El sector servicios comprende un total de 170.983 conciliaciones individuales por despido, lo que supone el 73,32% del total de conciliaciones individuales por despido.

Finalmente, en términos económicos, respecto a las conciliaciones individuales por despido que concluyeron con avenencia, se obtuvieron en 2019 los siguientes datos respecto a impacto económico:

Tabla 51. *Número de conciliaciones individuales por despido finalizadas con avenencia, cantidad total en euros y cuantía media recibida por trabajador en 2019*

2019	
Valores alcanzados por conciliaciones individuales por despido finalizadas con avenencia	Cantidades
Número de conciliaciones individuales por despido finalizadas con avenencia	125.548
Cantidad total en euros	2.460.008.919,40 €
Cuantía media recibida por trabajador en conciliaciones individuales por despido que concluyeron con avenencia	19.594,17 €

Fuente: elaboración propia con datos oficiales del Ministerio de Trabajo y Economía Social

## 7.4. Impacto económico del despido en España

El impacto económico del despido en España, en datos del año 2019, respecto a lo analizado en el apartado segundo sobre los asuntos judiciales en materia de despido finalizados con sentencia favorable al trabajador, y en el apartado tercero sobre conciliación, mediación y arbitraje en conciliaciones individuales en materia de despido finalizados con avenencia, presenta los siguientes importes totales:

Tabla 52. Número de asuntos judiciales en materia de despido resueltos por los Juzgados de lo Social y en conciliaciones individuales, número de trabajadores afectados y cantidad total en euros, en 2019

2019	
Valores totales en euros en materia de despido por asuntos judiciales y por conciliaciones individuales	Cantidades
Número de asuntos judiciales en materia de despido resueltos por los Juzgados de lo Social	108.698
Número de trabajadores afectados en materia de despido en Juzgados de lo Social	117.750
Número de conciliaciones individuales por despido	233.210
<b>Número total de trabajadores afectados</b>	<b>350.960</b>
Cantidad total en euros acordadas como indemnizaciones por despidos en sentencias dictadas en los Juzgados de lo Social	852.264.030,00 €
Cantidad total en euros alcanzada en conciliación individual por despido	2.460.008.919,40 €
<b>Cantidad económica total</b>	<b>3.312.272.949,40 €</b>

Fuente: elaboración propia con datos oficiales del Ministerio de Trabajo y Economía Social

Es decir, en el año 2019 se abonaron más de tres mil trescientos millones de euros en indemnizaciones por despido a trabajadores, bien por sentencia favorable de los Juzgados de lo Social bien por acuerdos de conciliación individual. Y afectó a un total de 350.960 trabajadores.

En relación al PIB de España en 2019<sup>60</sup>, que fue de 1.244.757 millones de euros, el impacto económico de indemnizaciones por despido supone el 0,27%, lo que muestra la importancia de su impacto en la economía nacional.

Efecto del Covid-19. El análisis realizado con fuentes estadísticas alcanza el año 2019, ya que en los años 2020 y 2021 ha tenido lugar la pandemia provocada por el Covid-19, por lo que se ha decidido no incorporarlos en los datos de conjunto, ya que los resultados obtenidos

---

<sup>60</sup> <https://datosmacro.expansion.com/pib/espana>

suponen una anomalía respecto a la actividad normal por sus efectos sociales y económicos de alto impacto.

De hecho, en la siguiente tabla se muestran los datos obtenidos respecto de las mismas fuentes utilizadas anteriormente para el año 2020, donde quedan de manifiesto variaciones muy importantes:

Tabla 53. Comparativa entre los años 2019 y 2020 en términos de asuntos judiciales en materia de despido y conciliaciones individuales

<b>Valores totales en euros en materia de despido por asuntos judiciales y por conciliaciones individuales</b>	<b>Año 2019</b>	<b>Año 2020</b>
Número de asuntos judiciales en materia de despido resueltos por los Juzgados de lo Social	108.698	106.654
Número de trabajadores afectados en materia de despido en Juzgados de lo Social	117.750	115.575
Número de conciliaciones individuales por despido	233.210	169.519
<b>Número total de trabajadores afectados</b>	<b>350.960</b>	<b>285.094</b>
Cantidad total en euros acordadas como indemnizaciones por despidos en sentencias dictadas en los Juzgados de lo Social	852.264.030,00 €	753.424.673,00 €
Cantidad total en euros alcanzada en conciliación individual por despido	2.460.008.919,40 €	2.174.739.548,92 €
<b>Cantidad económica total</b>	<b>3.312.272.949,40 €</b>	<b>2.928.164.221,92 €</b>

Fuente: elaboración propia con datos oficiales del Ministerio de Trabajo y Economía Social



## CAPÍTULO SEGUNDO. LA LIBERTAD DE EXPRESIÓN

1. Sobre la libertad de expresión. 1.1. Conceptualización. 1.2. Aproximación histórica. 1.2.1. Primera etapa: la Antigüedad. 1.2.2. Segunda etapa: la Edad Media y el Renacimiento. 1.2.3. Tercera etapa: la Ilustración. 1.2.4. Cuarta etapa: siglos XIX y XX. 1.2.5. Quinta etapa: la era contemporánea. 1.3. Breve historia de la libertad de expresión en España. 2. Titularidad. 3. Contenido. 4. Libertad de expresión versus libertad de información. 5. Libertad de expresión versus discurso de odio. 6. Los límites de la libertad de expresión. 6.1. Límites constitucionales. 6.1.1. Los derechos al honor. 6.1.2. El derecho a la intimidad. 6.1.3. El derecho a la propia imagen. 6.1.4. La protección de la juventud y de la infancia. 6.1.5. La injuria. 6.1.6. La moral pública. 6.1.7. El derecho al olvido digital. 6.1.8. Libertad religiosa y de conciencia. 6.1.9. Libertad sindical. 6.2. Garantías constitucionales. 7. Doctrina judicial.

En las páginas que siguen se inicia un profundo examen de la libertad de expresión, derecho intrínseco a las democracias modernas y piedra angular de este análisis académico con otros conceptos jurídicos como el discurso de odio y su relación con el contrato de trabajo y las relaciones laborales, de manera que en este capítulo introductorio la investigación se adentra en las diversas dimensiones que convergen para dar forma a este derecho fundamental, explorando sus raíces conceptuales, su evolución histórica, y sus complejas interacciones en el ámbito contemporáneo.

En primer lugar tiene lugar un acercamiento conceptual en el que se desentraña la esencia de la libertad de expresión, desglosando sus componentes fundamentales y reflexionando sobre su función esencial en la preservación de la diversidad de ideas en un contexto democrático, en una indagación conceptual que sirve como cimiento para el análisis histórico que abarca desde la Antigüedad hasta nuestros días, revelando las metamorfosis y desafíos que han caracterizado la evolución de este derecho a lo largo de las eras.

Posteriormente se explora la titularidad de la libertad de expresión, lo que conlleva indagar sobre quiénes son los protagonistas de este derecho, mientras que un análisis pormenorizado de su contenido, diverso y polifacético, revela la riqueza y complejidad inherente a este aspecto crucial de este protegido derecho individual.

El trabajo igualmente aborda la intrincada relación entre la libertad de expresión y la libertad de información, y se adentra en el entorno mediático contemporáneo para entender las complejidades que surgen en este cruce, al igual que acomete el enfrentamiento del ejercicio del derecho a la libertad de expresión con el discurso de odio, lo que constituye un desafío actual, pues se suscitan interrogantes legales y éticas que merecen el análisis detenido que se lleva a cabo.

Finalmente se concluye con un análisis en el ámbito de los límites de la libertad de expresión, para lo cual explora las restricciones constitucionales que delimitan el alcance de la libertad de expresión, al tiempo que se examinan las garantías diseñadas para equilibrar este derecho fundamental con otros derechos fundamentales en juego. En línea con ello, el capítulo se cierra sumergiéndose en la jurisprudencia, donde casos emblemáticos se convierten en fuentes de luz que iluminan el paisaje legal por las interpretaciones que los tribunales han producido sobre la libertad de expresión en diversas jurisdicciones.

## 1. Sobre la libertad de expresión

La libertad de expresión, constituye un pilar fundamental en el marco jurídico de las democracias contemporáneas, como derecho arraigado en las doctrinas políticas y jurídicas más trascendentales, y desempeña un papel crucial en la protección de las libertades individuales en contextos democráticos, ya que por ser inherente al conjunto de derechos civiles, la libertad de expresión emerge como contrapeso necesario al silencio coercitivo, ejerciendo una función esencial en la preservación de la diversidad de opiniones y fomentando un diálogo público robusto: de hecho, una sociedad se considera libre “si las personas tienen derecho a expresar sus opiniones sin temor a ser detenidas, encarceladas o a sufrir algún daño físico”, pues si una sociedad no protege el derecho a disentir, se convierte en una sociedad “temerosa que pondrá en peligro a todos sus componentes”<sup>61</sup>. Su importancia no solo radica en la salvaguarda del individuo ante la censura gubernamental, sino también en la promoción de una sociedad informada y participativa, elementos

---

<sup>61</sup> SHARANSKY, N. y DERMER, R. *Alegato por la democracia. La fuerza de la libertad para acabar con la tiranía y el terror*. Madrid: Editorial Fundación FAES, 1ª ed., 2006, p. 70.

fundamentales para el funcionamiento de una democracia auténtica y que, en conformidad con la teoría por la identidad de Havel que hace único al individuo, es necesario que el hombre pertenezca no solo a “una familia, comunidad, región, firma, iglesia, asociación, partido político, nación, civilización” sino además a la comunidad mundial<sup>62</sup>, ya que la desaparición del individuo como busca la tiranía la logra por medio del lenguaje al lograr que el hombre renuncie a diferenciar entre lo que quiere oír y lo que realmente oye, provocando el derrumbe de cualquier individualismos a través de la muerte de la verdad de cuatro maneras distintas: 1) hostilidad frente a la verdad asumiendo y mostrando invenciones y mentiras como si fueran hechos; 2) la repetición constante para hacer creíble lo ficticio; 3) la aceptación de contradicciones como pensamiento mágico; y 4) fe depositada en hombres que no se la merecen de ningún modo; concluyendo que la posverdad es en realidad, prefascismo<sup>63</sup>. De esta manera es necesario entender la importancia de por qué debe haber libertad de expresión (libertad de expresión hija de la libertad de conciencia) que protege la libre expresión de las convicciones<sup>64</sup>, más allá de los acuerdos internacionales firmados por la mayoría de estados del mundo que prometen su protección, y que se concretan en varias razones aportadas por la tradición intelectual de Occidente: 1) la libertad de expresión es necesaria para el desarrollo pleno de la individualidad humana; 2) la libertad de expresión permite encontrar la verdad; 3) la libertad de expresión resulta necesaria para el buen gobierno; 4) también es necesaria para controlar y vigilar lo que el Gobierno hace; y 5) la libertad de expresión ayuda a convivir con la diversidad<sup>65</sup>. Y esto hay que recordar que para los seres sociales la libertad interna se convierte en libertad externa, distinguiendo entre “la libertad como característica moral, e incluso metafísica, de los seres humanos, por un lado, y la libertad como calificar el estatus político de las personas que viven bajo ciertos sistemas sociales y políticos, por otro”<sup>66</sup>; y no se olvide que la verdad es mayor que todos los poderes de la tierra<sup>67</sup>.

---

<sup>62</sup> HAVEL, V. *El poder de los sin poder y otros escritos*. Madrid: Ediciones Encuentro, 2018, pp. 178-179.

<sup>63</sup> SNYDER, T. *Sobre la tiranía. 20 lecciones que aprender del siglo XX*. Barcelona: Editorial Galaxia Gutenberg, 2017, pp. 77-81.

<sup>64</sup> PUPPINCK, G. *Mi deseo es la ley. Los derechos del hombre sin naturaleza*. Madrid: Ediciones Encuentro, 2020, p. 233.

<sup>65</sup> GARTON ASH, T. *Libertad de palabra. Diez principios para un mundo conectado*. Barcelona: Tusquets Editores, 1ª ed., 2017, pp. 112-120.

<sup>66</sup> BRAGUE, R. *Manicomio de verdades. Remedios medievales para la era moderna*. Madrid: Ediciones Encuentro, 2021, p. 84.

<sup>67</sup> RIEMEN, R. *El arte de ser humanos. Cuatro estudios*. Barcelona: Penguin Random House Grupo Editorial, 1ª ed., 2023, P. 236.

Históricamente -como se presenta más adelante- la libertad de expresión ha evolucionado desde los foros públicos de la Roma republicana hasta las actuales plataformas digitales del siglo XXI, en una evolución que la ha consolidado como un derecho fundamental e inalienable, capaz de adaptarse a los desafíos emergentes y de resistir al paso del tiempo, no sin afrontar grandes retos y dificultades.

En el ámbito jurídico la libertad de expresión no es simplemente un mero precepto normativo: constituye un imperativo moral y ético que resuena en las sentencias judiciales, que en diversos contextos, estas sentencias han tejido un tapiz jurisprudencial que subraya la naturaleza intrínseca de este derecho y su papel crucial en la preservación del tejido social, debido a que el ejercicio de la libertad de expresión no está exento de tensiones y límites, que se manifiestan en el delicado equilibrio entre la protección de este derecho y la salvaguarda de otros bienes jurídicos fundamentales, en un juego de equilibrios y ponderaciones, expresado en los límites constitucionales, lo que revela la complejidad inherente a la libertad de expresión en el contexto legal, sin olvidar que la libertad en sentido amplio y la coacción dependen “más y más de la legislación”<sup>68</sup>, y ello aun sabiendo que la libertad es lo que distingue a los hombres de los animales, lo que distingue al hombre como ser racional<sup>69</sup>.

De hecho, DE PRADA sostiene que la sociedad se encuentra manipulada por aquellos “que mueven los hilos”, lo que conlleva que sólo se produce la aceptación de lo auténtico sobre aquello que el gobierno señala como tal, por lo que lo auténtico está en manos de los que dictan las normas<sup>70</sup> y que, en palabras de SCRUTON, el mundo de hoy “es un mundo en el que la libertad de expresión y de opinión en su conjunto se ven amenazadas, donde la risa es peligrosa y las presunciones básicas para el gobierno secular ya no son compartidas por aquellos mismos que disfrutaban de sus beneficios”<sup>71</sup>, como también afirma ARENDT que, tomando palabras de PARETO, afirmará que el “poder de actuar disminuye cada día en los países llamados libres y democráticos, excepto para los delincuentes”<sup>72</sup>. Así, y tratando del

---

<sup>68</sup> LEONI, B. *La Libertad y la ley*. Madrid: Unión Editorial, 3ª ed., 2011, p. 22.

<sup>69</sup> BRAGUE, R. *Manicomio de verdades...*, op. cit., p. 79.

<sup>70</sup> DE PRADA, J. M. *Una enmienda a la totalidad: el pensamiento tradicional contra las ideologías modernas*. Madrid: Ed. Homo Legens, 2021, p. 14.

<sup>71</sup> SCRUTON, R. *Conservadurismo*. Madrid: ed. El Buey Mudo, 2019, p. 165.

<sup>72</sup> ARENDT, H. *Sobre la violencia*. Madrid: Alianza Editorial, 2018, p. 106.

poder, HAVEL recuerda que en las sociedades autoritarias éste se ejerce con la intención de manipular a los ciudadanos, a través de la gestión centralizada y la propiedad estatal en un sistema burocrático<sup>73</sup>, y quizá esté relacionado con la idea de MONTAIGNE sobre la existencia de algo en el ser humano que le lleva a olvidar la libertad, una especie de ‘servidumbre voluntaria’ motivada por el poder de la costumbre, que condena al hombre a su renuncia<sup>74</sup>, aunque es propio del hombre verlo todo desde la propia perspectiva y sólo desde ella, lo que lleva a valorar únicamente lo propio y a despreciar lo ajeno<sup>75</sup>.

Hay que señalar que la doctrina jurisprudencial surge de una posición conflictiva por la colisión entre los derechos a la libertad de expresión del trabajador y los derechos a la intimidad, honor y propia imagen ejercidos por la empresa, por los empresarios o por sus compañeros de trabajo<sup>76</sup>. Esta posición conflictivista es solucionada por el TC usando generalmente la teoría relativa<sup>77</sup>, método de solución por el cual se admite la existencia de un derecho general de libertad y por el que cada sujeto tiene el derecho a que no se le restrinjan sus acciones, por lo que todo derecho y libertad tiene potencialmente un contenido total ilimitado. En consecuencia, los límites propios de la libertad de expresión deben sopesar el equilibrio entre el perjuicio ocasionado por la manifestación realizada con los beneficios que la propia manifestación produce, y este equilibrio puede verificarse a través del denominado test de ponderación<sup>78</sup>, principio de proporcionalidad que conforme a una serie de reglas permite determinar la decisión final sobre el ejercicio de libertad de expresión y su limitación: el juicio ponderativo analiza la prevalencia del derecho de libertad de expresión respecto de los derechos a la intimidad, honor y a la propia imagen, De ahí que una vez identificada la superioridad de los derechos de libertad de expresión, se pueda establecer una medida restrictiva que pueda estar justificada. Y entre las reglas que justifican la superioridad del derecho de libertad de expresión sobre el derecho a la imagen, al honor y a la intimidad se encuentra: en primer lugar que la manifestación sea de interés general, y en segundo lugar que pueda ser publicada y esté exenta de responsabilidad civil<sup>79</sup>.

---

<sup>73</sup> HAVEL, V. *El poder de los sin poder...*, op. cit., p. 24.

<sup>74</sup> BAKEWELL, S. *Cómo vivir. Una vida con Montaigne. En una pregunta y veinte intentos de respuesta*. Barcelona: Ed. Ariel, 2023, p. 126.

<sup>75</sup> CAMPS, V. *Elogio de la duda...*, op. cit., p. 37.

<sup>76</sup> APARICIO ALDANA, R. K. *Derechos a la libertad de...*, op. cit., p. 33.

<sup>77</sup> ÁLVAREZ CUESTA, H. y RODRÍGUEZ HIDALGO, J. G. *La libertad de expresión e información en el ámbito laboral*. León: Secretariado de publicaciones y medios audiovisuales de la Universidad de León, 2004, p. 43.

<sup>78</sup> STC 204/1997, de 25 de noviembre, FJ. 2.

<sup>79</sup> APARICIO ALDANA, R. K. *Derechos a la libertad de...*, op. cit., p. 35.

Estas dificultades que conlleva la aplicación del derecho de libertad de expresión justifica la aplicación de la teoría de la posición preferente por la cual se aplica a un caso concreto una serie de reglas establecidas en abstracto que suponen una posición superior del derecho de libertad de expresión respecto de los antes mencionados<sup>80</sup>. Ante esto, el TC manifiesta su rechazo a una oposición formal y atiende a las circunstancias particulares y al contexto que se produce en cada caso para resolver ese conflicto entre libertad de expresión y deber del trabajador, además de la defensa de los derechos implicados<sup>81</sup>. En la aplicación de esta teoría para determinar el derecho preferente es importante recordar el principio de determinación respecto si el hecho o concreto coincide con el hecho planteado por la legislación o la jurisprudencia. Las dificultades de valoración afirma que es preciso ponderar la aplicación de un derecho u otro realizando un esfuerzo de limitativo que atienda las circunstancias específicas de cada caso<sup>82</sup> y que este esfuerzo delimitativo venga acompañado del bien que el derecho fundamental protege, determinando las conductas que se extralimiten por ser abusivas o arbitrarias dentro del ámbito del derecho fundamental.

En este orden de cosas, y ante la aceptación de la situación conflictiva cómo precedente a la hora de determinar la aplicación del derecho fundamental de libertad de expresión o no, exige la aplicación de criterios armonizadores<sup>83</sup> en busca de una solución al supuesto conflicto, de manera que se justifique la restricción de alguno de los derechos afectados.

## 1.1. Conceptualización

Una opinión pública libre de los ciudadanos es una exigencia que cualquier sociedad democrática debe garantizar. Y esta garantía se encuentra -y se articula- en el texto constitucional, concretizada en los denominados derechos fundamentales, en relación directa con la libertad de opinión y de pensamiento. Así una sociedad democrática como España tiene recogidos una serie de derechos de la persona, que se pueden agrupar en las siguientes categorías<sup>84</sup>:

---

<sup>80</sup> APARICIO ALDANA, R. K. *Derechos a la libertad de...*, op. cit., p. 36.

<sup>81</sup> ROJAS RIVERO, G. P. *La libertad de expresión del...*, op. cit., p. 36.

<sup>82</sup> ÁLVAREZ CUESTA, H. y RODRÍGUEZ HIDALGO, J. G. *La libertad de expresión...*, op. cit., p. 54.

<sup>83</sup> APARICIO ALDANA, R. K. *Derechos a la libertad de...*, op. cit., p. 37.

<sup>84</sup> APARICIO PÉREZ, M. A. y BARCELÓ I SERRAMALERA, M. *Manual de Derecho Constitucional*. Barcelona: Ed. Atelier, 3ª edición, 2016, p. 661-662.

- Derechos sobre la posición ética de las personas. Esta categoría de derechos se refiere a la libertad de creencia y a la libertad de conciencia, recogidos en la CE como libertad religiosa, libertad de culto y libertad ideológica.
- Derecho a las opiniones y conocimientos. Recogidos en nuestra constitución en la libertad de expresión, libertad de información y libertad de cátedra, entre otras.
- Derecho de asociación y derecho de reunión, en relación con acciones colectivas dentro de la sociedad.

La libertad de expresión es<sup>85</sup> un fundamento de carácter esencial en las democracias constitucionales, siendo condición de progreso en este tipo de sociedades, ya que la libertad de expresión, junto a otros derechos como la libertad de asociación y conciencia o la protección de la propiedad privada frente a la expropiación arbitraria del Gobierno, es una “de las piedras angulares de la democracia liberal”<sup>86</sup>, considerándola, por ejemplo en Estados Unidos, sagrada<sup>87</sup> y aun sabiendo que la libertad de expresión no pueda garantizarse manera completa y universal<sup>88</sup>. Así, en las sociedades democráticas, además de todos los derechos y libertades que caracterizan a un gobierno democrático, en ellas los ciudadanos gozan de una extensa colección de libertades, entre las que se encuentra la libertad de expresión, libertad deseable en sí misma, con su propio valor que se instrumentaliza para la autonomía moral, el juicio moral y la vida buena<sup>89</sup>, y ello se debe a que el fin de todos los esfuerzos tanto intelectuales como morales no es otro que alcanzar la libertad, de todos y de cada uno<sup>90</sup>.

Sin embargo, en palabras de DE PRADA, para que pueda existir libertad de expresión debe permitirse la existencia de expresión y orientación a un fin legítimo, dos elementos que no tienen lugar en estos tiempos, por lo que la libertad de expresión no tiene cabida en la sociedad actual<sup>91</sup>. A este respecto, ha de aceptarse el hecho de que existe el denominado sesgo del presente, por el cual las personas se centran en lo inmediato y no en el mañana, lo que

---

<sup>85</sup> STEDH de 7 de diciembre de 1976, asunto Handyside contra Reino Unido.

<sup>86</sup> ANSELL, B. *Por qué fracasa la política. Las cinco fallas de nuestro sistema político y cómo evitarlas*. Barcelona: Ediciones 62, 1ª ed., 2023, p. 49.

<sup>87</sup> SHARANSKY, N. y DERMER, R. *Alegato por la democracia...*, op. cit., p. 69.

<sup>88</sup> BAUMAN, Z. *Tiempos líquidos. Vivir en una época de incertidumbre*. Barcelona: Tusquets Editores, 5ª ed., 2015, p. 93.

<sup>89</sup> DAHL, R. A. *La democracia*. Barcelona: Editorial Planeta, 1ª ed., 2022, pp. 60-62.

<sup>90</sup> BLANCO, C. *El sentido de la libertad. Cómo construir una autonomía responsable*. Barcelona: Herder Editorial, 2023, p. 12.

<sup>91</sup> DE PRADA, J. M. *Una enmienda a...*, op. cit., p. 36.

conlleva a que el beneficio del placer inmediato le lleve a aceptar elecciones que pueden empeorar su vida a largo plazo, y que en base a esta afirmación, la limitación a la libertad tenga sentido por el bien general<sup>92</sup>.

Con relación a la ideología, HAVEL dice que ésta se comporta como un velo que oculta la realidad y “crea un mundo en apariencia, un ritual, una mentira”<sup>93</sup>, dónde “lo negro es blanco y lo blanco es negro, dónde la realidad no existe”<sup>94</sup>, dónde se vive en la mentira que provoca una crisis de las ideologías que alcanza no sólo la identidad individual sino que conlleva una profunda crisis moral de la sociedad, afirma HAVEL, lo que implica la existencia del ‘hombre desmoralizado’ y de ahí que se promueva en contra de las ideologías ‘la vida en la verdad’, como forma de rebelión y acción abiertamente moral<sup>95</sup>. Por ello, MILTON recuerda y afirma lo manifestado por DANEGELT cuando expresó que “aunque no censure la defensa de las justas inmunidades, prefiero no obstante mi paz: dadme la libertad de saber, de hablar y de argüir libremente según mi conciencia, por encima de todas las libertades”<sup>96</sup>; aunque las democracias fundamentadas en el juego de los partidos políticos contamina toda la vida mental de nuestra época<sup>97</sup>, llegando a afirmarse que la palabra democracia ha perdido todo su significado, incluso que se ha prostituido y se ha convertido quizá en una dictadura económica<sup>98</sup>, pues se asiste a una transición de partidos de clase a partidos de élites, lo que conlleva a la distribución del poder en una única dirección no favorable a las clases medias<sup>99</sup>.

Y profundizando en ello, la libertad de expresión siempre ha estado centrada en el “derecho del hablante a expresar lo que cree sin censuras ni castigos. Pero esta mentalidad nos lleva a veces a olvidarnos de la fundamental importancia que tiene la libertad de expresión para los oyentes o potenciales oyentes”, especialmente cuando se produce el desacuerdo con lo

---

<sup>92</sup> SUNSTEIN, C. R. *Sobre la libertad*. México: Editorial Libros Granos de Sal, 1ª ed., 2022, p. 10.

<sup>93</sup> HAVEL, V. *El poder de los sin poder...*, op. cit., p. 9.

<sup>94</sup> POMERANTSEV, P. *La nueva Rusia. Nada es verdad y todo es posible en la era de Putin*. Barcelona: RBA Libros y Publicaciones, 1ª ed., 2017, p. 115.

<sup>95</sup> HAVEL, V. *El poder de los sin poder...*, op. cit., pp. 53-53.

<sup>96</sup> MILTON, J. *Discurso sobre la libertad de prensa Areopagítica*. Barcelona: Ediciones Brontes, 2011, p. 110.

<sup>97</sup> WEIL, S. *Nota sobre la supresión general de los partidos políticos*. Navarra: editorial Centellas, 2ª ed., 2022, p. 63.

<sup>98</sup> BERNANOS, G. *La libertad, ¿para qué?*. Madrid: Ediciones encuentro, 2ª ed., 2019, p. 62.

<sup>99</sup> TURCHIN, P. *Final de partida. Élite, contra élites y el camino a la desintegración política*. Barcelona: Penguin Random House Grupo Editorial, 1ª ed., 2024, pp. 242-243.



expresado por el hablante, generando el consiguiente conflicto<sup>100</sup>, al igual que sobre el hablante, ya que cuando se produce la prohibición de la libertad de expresión y de la discrepancia, se produce la fractura de la sociedad en al menos tres categorías o grupos de personas: a) la de aquellas personas que se mantienen comprometidas con el orden establecido y se encuentran de acuerdo con él, por lo que entienden que las opiniones discordantes han de ser prohibidas, y a los que se les denomina verdaderos creyentes; b) un segundo grupo lo conforman aquellas personas que están dispuestas a desafiar el orden imperante, a pesar del riesgo que corren, y a los que se les conoce como los disidentes (por estar fuera de los consensos ideológicos, que merecen ser ignorados o eliminados políticamente por fascistas<sup>101</sup>); y c) conformado por aquellas personas que no dicen lo que piensan, que no creen en la ideología establecida en la sociedad pero en las que el miedo está instalado y temen las consecuencias de las discrepancias, por lo que son conocidas como las personas doblepensadoras<sup>102</sup>. Si se permite la censura de la opinión y de la expresión, se creará una sociedad en la que la libertad de expresión no exista y en donde el miedo y el terror de la tiranía o el totalitarismo será el sentimiento de aquellos librepensadores, aterrorizados ante posibles represalias o castigos: BULL afirma que las leyes contra el discurso de odio actuales nos lleva a épocas del pasado y a las referencias a herejes y disidentes, ya que cualquier expresión contra lo políticamente correcto declarado por el Estado se considera herejía y, por tanto hoy día, un delito, sin importar la veracidad o no de lo declarado<sup>103</sup>, y en dónde la extensión de empresas de verificación de noticias se ha configurados en los últimos años como una industria dedicada a la censura y la erradicación del pensamiento crítico, toda una industria contra la libertad de expresión<sup>104</sup>.

## 1.2. Aproximación histórica

La libertad de expresión, en el contexto de los derechos fundamentales, tiene una raigambre histórica que se extiende a lo largo de los siglos, y en la que su evolución ha estado

---

<sup>100</sup> PLUCKROSE, H. y LINDSAY, J. *Teorías cínicas. Cómo el activismo académico hizo que todo girara en torno a la raza, el género, la identidad... y por qué esto nos perjudica a todos*. Madrid: Alianza Editorial, 2023, p. 295.

<sup>101</sup> LEGUTKO, R. *Los demonios de la democracia. Tentaciones totalitarias en las sociedades libres*. Madrid: Ediciones Encuentro, 2020, p. 111.

<sup>102</sup> SHARANSKY, N. y DERMER, R. *Alegato por la democracia...*, op. cit., p. 73.

<sup>103</sup> COLEMAN, P. *La censura maquillada. Cómo las leyes contra el discurso del odio amenazan la libertad de expresión*. Madrid: Editorial Dykinson, 2018, p. 11.

<sup>104</sup> MARTÍN JIMÉNEZ, C. *Libertad o tiranía...*, op. cit., p. 203.

intrínsecamente vinculada al desarrollo de las sociedades, al conjunto de reivindicaciones sociales<sup>105</sup> y a la búsqueda constante de la protección de los derechos humanos, ya que como señala LAMO DE ESPINOSA, “la libertad de pensar y expresar opiniones -la libertad de conciencia-, ha sido históricamente la raíz de todas las demás libertades, como una de las tres expresiones de la soberanía de la persona, del ciudadano: las otras dos, la libertad para producir/consumir, y la libertad para elegir o libertad democrática”<sup>106</sup>, y en línea con esta consideración PIPES plantea como hipótesis que existe “una conexión íntima entre las garantías públicas de la propiedad y la libertad individual” por lo que considera que mientras la propiedad en ciertas formas es posible sin la libertad, la libertad sin propiedad es inconcebible<sup>107</sup>, lo que enlaza ROTHBARD en su defensa de la localización del derecho a la libertad de expresión dentro del amplio derecho de propiedad al afirmar que “no existe pues, de hecho, una cosa aparte llamada derecho de libertad de expresión: es tan sólo un derecho de propiedad del hombre: el derecho de hacer lo que quiere con sus posesiones”<sup>108</sup>, ya que según este autor, si se separa el derecho de libertad de expresión del derecho de propiedad, “se genera una confusión y debilitamiento del genuino concepto de derechos”<sup>109</sup>.

Este recorrido histórico, a modo de resumen contextual, se puede desglosar en las siguientes etapas:

### **1.2.1. Primera etapa: la Antigüedad**

En esta primera etapa se vislumbran los primeros vestigios de la libertad de expresión en sociedades como la Grecia clásica y la República Romana. En la Antigüedad, se encuentran los cimientos iniciales de la libertad de expresión en sociedades emblemáticas como la Grecia clásica y la República Romana: civilizaciones antiguas que, aunque limitadas por las normas y concepciones de su época, dieron los primeros pasos hacia la apertura del espacio público para la discusión y el intercambio de ideas.

---

<sup>105</sup> APARICIO ALDANA, R. K. “La perspectiva armonizadora de los derechos fundamentales en un contexto laboral: a propósito de la sentencia del Tribunal Supremo español de 6 de julio de 2022”. *Estudios Constitucionales*. 2023, núm. 1, p. 178.

<sup>106</sup> LAMO DE ESPINOSA, E. *Entre águilas y dragones. El declive de occidente*. Madrid: Ed. Espasa, 2021, p. 98.

<sup>107</sup> PIPES, R. *Propiedad y libertad. Dos conceptos inseparables a lo largo de la historia*. Madrid: Turner Publicaciones, 1ª ed., 1999, p. 15.

<sup>108</sup> ROTHBARD, M. N. *Power and Market*. Alabama: Ludwig von Mises Institute, 2012, pp. 238-239.

<sup>109</sup> ROTHBARD, M. N. *La ética de la libertad*. Madrid: Unión Editorial, 2020, p. 162.

Respecto a la Grecia clásica, hay que destacar la ciudad estado de Atenas, cuna de la democracia directa, que proporciona un ejemplo paradigmático de cómo la libertad de expresión comenzó a tomar forma ya que, como señala AYLLÓN, la razón y la democracia se fijan en Grecia y en la que la máxima del derecho es tanto ser protegido como el deber de cumplir con las leyes<sup>110</sup>. De hecho, en la Atenas del siglo V a.C. se alentaba activamente el debate público y la participación ciudadana en la Asamblea, conocida como la Ekklesia: en este ámbito, los ciudadanos varones (aquellos nacidos en Atenas y que no fueran esclavos) tenían el derecho de expresar sus opiniones sobre asuntos de interés público, de manera que los ciudadanos atenienses podían plantear propuestas, discutir leyes y votar en un proceso que sentó las bases de la democracia participativa. A través de esta participación política se gestó una incipiente noción de libertad de expresión que permitía la exposición de diferentes perspectivas y la deliberación colectiva sobre los asuntos de la ciudad; aunque también es cierto que estas libertades estaban restringidas al excluir a las mujeres, los esclavos y los extranjeros de la plena participación en el proceso democrático: limitación como manifestación de las normas sociales y de género arraigadas en la época.

De esa época griega, como recuerda ALBORNOZ, se debe recuperar la figura de Anaxágoras, ilustre filósofo que experimentó el amargo exilio de Atenas bajo la protección nocturna de su amigo Pericles, en un intento desesperado de eludir la furia de los fanáticos aristocráticos locales, quienes amenazaban con masacrarlo debido a su audaz afirmación de que el sol y las estrellas no eran deidades, sino más bien rocas incandescentes. Lo mismo que Protágoras, otro distinguido pensador, vivió una experiencia similar en el año 411 a.C. cuando, acusado de impiedad en Atenas, emprendió un viaje que desafortunadamente culminó en un naufragio fatal, bajo el delito de cuestionar la existencia de los dioses, guiado por su enfoque relativista gnoseológico<sup>111</sup>.

En ese mismo contexto histórico, Sócrates se enfrentó a un juicio por parte de la dictadura de los treinta en Atenas, cuyos cargos en su contra incluían la supuesta corrupción de la juventud con sus enseñanzas, consideradas contrarias a las buenas costumbres y a la religión tradicional, que culminó en su condena a muerte por el delito de ejercer su libertad de

---

<sup>110</sup> AYLLÓN, J. R. *El mundo de las ideologías*. Madrid: Ed. Homo Legens, 3ª edición, 2019, p. 15.

<sup>111</sup> ALBORNOZ, C. "Filosofía, política y libertad de expresión". *Textos y Contextos*. 2019, vol. 10, núm. 10, p. 3. (consulta: 17 de diciembre de 2023). Disponible en: <https://doi.org/10.29166/tyc.viiio.1596>

expresión, puesto que “no habéis sido capaces de soportar mis conversaciones y razonamientos”<sup>112</sup>; al igual que Aristóteles, discípulo de Platón, quien también sucumbió a la intolerancia ateniense en el año 323 a.C. y se vio forzado a abandonar la ciudad para evitar que los detractores del partido anti macedónico, quienes no toleraban al estagirita, repitieran el mismo error cometido contra Sócrates ochenta años atrás, sin olvidar que, como señala SNYDER, Platón estaba convencido de que los tiranos se aprovechaban de la libertad de expresión, como demagogos buscando su beneficio<sup>113</sup>.

Respecto a la República Romana, conocida en la historia por su incomparable derecho según Ayllón, lo que le permitió mantener la cohesión de su gran imperio, de modo que ese enorme corpus es la base de los ordenamientos jurídicos de occidente<sup>114</sup>, hay que rescatar de la historia que la libertad de expresión también encontró un terreno en el que germinar: concretamente el Senado Romano (órgano fundamental en la toma de decisiones políticas), proporcionaba un espacio en el que los senadores podían expresar sus puntos de vista sobre cuestiones de Estado. Sin embargo, al igual que en Atenas, esta libertad de expresión estaba reservada en gran medida para la élite masculina y excluía a vastos segmentos de la población romana, como los esclavos y las mujeres.

En resumen, en la Antigüedad se observa un atisbo inicial de la libertad de expresión en sociedades como la Grecia clásica y la República Romana, y ello a pesar de las restricciones inherentes a la época, pues estas civilizaciones establecieron los fundamentos para el debate público y la participación ciudadana en la toma de decisiones, marcando un hito en la evolución de este derecho fundamental que, con el tiempo, se ampliaría para abarcar a una gama más amplia de individuos y sociedades, en especial las democráticas.

### **1.2.2. Segunda etapa: la Edad Media y el Renacimiento**

Aunque la Edad Media en Europa estuvo caracterizada por un control estricto de la Iglesia y los gobiernos monárquicos sobre la expresión de ideas y opiniones, el Renacimiento marcó un resurgimiento del pensamiento crítico y la libre expresión de ideas, con destacadas

---

<sup>112</sup> PLATÓN. *Apología de Sócrates*. Barcelona: Editorial Gredos, 2003, p. 44.

<sup>113</sup> SNYDER, T. *Sobre la tiranía...*, op. cit., p. 11.

<sup>114</sup> AYLLÓN, J. R. *El mundo de las ideologías*, op. cit., p. 15.

personalidades, como Galileo Galilei, desafiando las restricciones impuestas por la Iglesia, aunque es obligado reconocer que la Iglesia Católica desempeñó un papel predominante en la vida intelectual y política de Europa, y que su autoridad se tradujo en restricciones notables a la libertad de pensamiento y expresión.

Por ello se puede hablar del control eclesiástico ejercido por la Iglesia Católica, a través de la autoridad eclesiástica y la Inquisición, que vigilaba de cerca la producción literaria y las opiniones disidentes, como por ejemplo, con la promulgación de listas de libros prohibidos (el *Index Librorum Prohibitorum*), y se perseguía a aquellos que se desviaban de la ortodoxia religiosa y se sometía a censura y represión a quienes cuestionaban la autoridad de la Iglesia: así, la herejía era castigada con severidad, y aquellos que expresaban opiniones consideradas heréticas enfrentaban la persecución, la tortura e incluso la ejecución, ya que incluso se afirmaba que sólo la verdadera doctrina, la de Calvino, es la que podía anunciarse argumentando que esta censura no limitaba en absoluto la libertad de expresión sino que a aquellos que no comparten la opinión se les da la muerte, y ello se hacía cumpliendo un bien superior, la mayor gloria de Dios<sup>15</sup>.

En la etapa del Renacimiento hay que subrayar la revolución intelectual que supuso, período histórico que floreció en Europa entre los siglos XIV y XVI, y que marcó un punto de inflexión significativo en la historia de la libertad de expresión, ya que este tiempo fue testigo de un resurgimiento del pensamiento crítico y la libre expresión de ideas, con figuras históricas que impulsaron el desarrollo del método científico y el pensamiento empírico, como el anteriormente citado Galileo Galilei, astrónomo y físico italiano que fue ejemplo destacado al desafiar el pensamiento dogmático de la Iglesia y defender ideas científicas que cuestionaban la concepción geocéntrica del universo, puesto que sus observaciones telescópicas respaldaron la teoría heliocéntrica de Copérnico y contradecían las creencias de la Iglesia en ese momento. A pesar de la persecución y la amenaza de la Inquisición, Galileo persistió en la defensa de sus teorías científicas aunque finalmente fue condenado por herejía en 1633: este episodio de la historia representa un hito en la lucha por la libertad de expresión y la separación de la ciencia y la religión.

---

<sup>15</sup> ZWEIG, S. *Castellio contra Calvino. Conciencia contra violencia*. Barcelona: Ed. Acantilado Quaderns Crema, 1ª ed., 2022, p. 158.

El Renacimiento no solo permitió un resurgimiento del pensamiento crítico, sino que también sentó las bases para la posterior Ilustración, movimiento que promovería la importancia de la razón y la libertad de pensamiento como derechos fundamentales: período de transición que fue fundamental para la evolución de la libertad de expresión, ya que allanó el camino para futuras luchas en defensa de este derecho fundamental en las sociedades occidentales.

En conclusión, y aunque la Edad Media en Europa estuvo caracterizada por un control estricto de la Iglesia y los gobiernos monárquicos sobre la expresión de ideas y opiniones, lo que limitó significativamente la libertad de expresión, sin embargo el Renacimiento marcó un resurgimiento del pensamiento crítico y la libre expresión de ideas, con figuras notables que desafiaron las restricciones impuestas por la Iglesia y contribuyeron al desarrollo de la ciencia y la filosofía modernas: período esencial para la evolución de la libertad de expresión como derecho fundamental.

### **1.2.3. Tercera etapa: la Ilustración**

El siglo XVIII conocido como la Ilustración, marcó un período de profundos cambios intelectuales y políticos más allá de Europa, considerándose una era trascendental en la historia de la libertad de expresión por estar marcada por un resurgimiento de la razón, la crítica al poder autoritario y la promoción de la tolerancia, conceptos que influyeron significativamente en la expansión de la libertad de expresión comprendida en el desarrollo general de la individualidad, junto a otros derechos como la libertad de religión, o de movimiento, entre otros<sup>116</sup>. A continuación y a modo de ejemplo, se exploran las contribuciones clave de destacados pensadores ilustrados como Voltaire, John Locke y Jean-Jacques Rousseau en la defensa y conceptualización de este derecho fundamental:

- Voltaire (1694-1778): François-Marie Arouet, conocido como Voltaire, fue uno de los más influyentes filósofos de la Ilustración. En su obra "Cartas filosóficas" (1734), Voltaire abogó por la libertad de expresión como una herramienta esencial para la crítica

---

<sup>116</sup> OAKESHOTT, M. *El racionalismo en la política y otros ensayos*. México: Fondo de Cultura Económica, 1ª ed., 2000, p. 342.

razonada y la denuncia de la intolerancia religiosa y el abuso de poder. Su famosa frase atribuida "puedo no estar de acuerdo con lo que dices, pero defenderé hasta la muerte tu derecho a decirlo" encapsula su defensa apasionada de la libertad de expresión como un medio para la diversidad de opiniones y el combate contra la censura.

- John Locke (1632-1704): Locke, un influyente filósofo inglés, contribuyó al desarrollo de la teoría de la libertad de expresión en su obra "Carta sobre la tolerancia" (1689), en la que argumentó que la libertad de expresión y de pensamiento eran esenciales para la coexistencia pacífica en una sociedad pluralista. Locke sostuvo que el gobierno no debía tener autoridad sobre las creencias religiosas o las opiniones políticas de los individuos, y abogó por la separación entre la Iglesia y el Estado, en un enfoque sobre la tolerancia y la limitación del poder estatal que influyó en futuros pensadores y legisladores.
- Jean-Jacques Rousseau (1712-1778): en su influyente obra "El contrato social" (1762), Rousseau exploró la noción de la soberanía popular y la participación ciudadana en la toma de decisiones políticas: y aunque Rousseau no era un defensor absoluto de la libertad de expresión en el sentido clásico, ya que preconizaba que la voluntad general "está legitimada a forzar a la voluntad individual a obedecer porque tal acción constituye una coacción para la libertad"<sup>117</sup>, sus ideas sobre la voluntad general y la importancia de la deliberación pública influyeron en la teoría democrática y en la concepción de una esfera pública donde los ciudadanos pudieran expresar sus opiniones y contribuir a la toma de decisiones colectivas, aunque sea difícil encontrar sociedades y estados en los que la libertad individual no sea violada<sup>118</sup>. Sin embargo, DE PRADA en relación al concepto de libertad de Rousseau indica que éste es en realidad un acatamiento de la voluntad general, en lugar de ser un valor intrínseco de la naturaleza humana, lo que matiza el significado dado por el segundo<sup>119</sup>.

En resumen, la Ilustración, con sus destacados pensadores desempeñó un papel crucial en la historia de la libertad de expresión: filósofos que defendieron la importancia de este derecho como un medio para cuestionar el poder, promover la razón y la tolerancia, y facilitar la participación ciudadana en la vida pública, y en la que sus ideas sentaron las bases para futuros debates y desarrollos en la conceptualización y protección de la libertad de expresión

---

<sup>117</sup> LEGUTKO, R. *Los demonios de la democracia. Tentaciones totalitarias en las sociedades libres*. Madrid: Ediciones Encuentro, 2020, p. 84.

<sup>118</sup> CONSTANT, B. *Escritos políticos*. Madrid: Editorial Centros de estudios Constitucionales, 1989, p. 181.

<sup>119</sup> DE PRADA, J. M. *Una enmienda a...*, op. cit., p. 26.

en las sociedades democráticas. De hecho, MILTON avisa sobre la posibilidad de que el Gobierno ordene sobre todo, regulando y estableciendo qué escribir o qué decir, en una labor de mansedumbre del ciudadano cuando recuerda que poco hay más justo que un hombre juicioso, sabedor y con conciencia escribiendo, expresando su opinión y sus razones<sup>120</sup>, ya que el mal consiste en que se impida la expresión de una opinión, señala MILL, llegando a afirmar que cuando esto ocurre se produce en realidad un robo a la raza humana, tanto a los que disienten de esa opinión como de aquellos que participan en ella<sup>121</sup>, ya que la censura daña al impedir que la verdad sea conocida en el caso de que la opinión sea correcta, y cuando es errónea, impide que pueda ser comparada con la verdad, mostrando así su impresión más viva<sup>122</sup>.

#### **1.2.4. Cuarta etapa: siglos XIX y XX**

La lucha por la libertad de expresión continuó en el siglo XIX con la promulgación de la Primera Enmienda de la Constitución de los Estados Unidos en 1791, que otorgaba protección a la libertad de expresión. Posteriormente, y aunque el siglo XX presenció desafíos notables como las restricciones impuestas durante las dos guerras mundiales, también alcanzó logros significativos como la Declaración Universal de Derechos Humanos de 1948, que consagró la libertad de expresión como un derecho fundamental universal. Ambos siglos han sido testigos de avances significativos en la lucha por la libertad de expresión a nivel nacional e internacional, así como de desafíos considerables que pusieron a prueba la fuerza y el alcance de este derecho fundamental.

Hay que destacar en el siglo XIX una serie de momentos relevantes en materia de libertad de expresión:

- Primera Enmienda de la Constitución de los Estados Unidos (1791), citado como uno de los hitos más destacados en la protección de la libertad de expresión, ya que estableció que el Congreso no podía aprobar leyes que limitaran la libertad de expresión o la libertad de prensa, proporcionando una protección legal sólida para el ejercicio de estos derechos

---

<sup>120</sup> MILTON, J. *Discurso sobre la libertad...*, op. cit., pp. 92-95.

<sup>121</sup> STUART MILL, J. *Sobre la libertad*, op. cit., p. 91.

<sup>122</sup> PLUCKROSE, H. y LINDSAY, J. *Teorías cónicas...*, op. cit., pp. 295-296.



fundamentales<sup>123</sup>. Esta Primera Enmienda sentó las bases para la posterior jurisprudencia sobre la libertad de expresión en Estados Unidos y ha influido en la concepción de este derecho en todo el mundo: la Constitución de los Estados Unidos de 1787 ha sido una norma que ayudó a avanzar en la transición a la democracia moderna<sup>124</sup>.

- La expansión del sufragio y la participación política, puesto que a lo largo del siglo XIX, muchos países occidentales avanzaron en esta expansión, lo que permitió a un número creciente de ciudadanos expresar sus opiniones y elegir a sus representantes, lo que contribuyó a la consolidación de la libertad de expresión como un derecho central en las democracias representativas, dónde el valor de la libertad debía ocupar el centro de la doctrina social-democrática, ya que sin la libertad el resto de valores se encontrarían vacíos y sin fuerza<sup>125</sup>.

Del siglo XX se pueden destacar los siguientes acontecimientos relacionados con la libertad de expresión:

- Las restricciones a la libertad de expresión durante las guerras mundiales, ya que durante ellas los gobiernos de varios países implementaron medidas para controlar la información y la opinión pública, justificadas en nombre de la seguridad nacional: restricciones que incluyeron la censura de prensa y la represión de opiniones críticas, que dieron lugar a fascismos y comunismos, afirma SNYDER, como reacción y surgimiento a la aparente impotencia de las democracias para hacer frente a la globalización y a las desigualdades que creaba<sup>126</sup>: al respecto del comunismo, AYLLÓN lo confronta con el capitalismo liberal indicando que éste, al contrario que el primero, no persigue una visión del mundo ni tampoco un plan de ingeniería social, sino únicamente la libertad como objetivo<sup>127</sup>, donde tenía lugar “el aplastamiento de la libertad de expresión”<sup>128</sup>.
- La Declaración Universal de Derechos Humanos (1948), sin duda uno de los logros más notables del siglo XX en el ámbito de los derechos humanos, fue adoptada por la

---

<sup>123</sup> SANDEL, M. J. *Democracy's discontent. America in search of a public philosophy*. Cambridge (Massachusetts): Belknap Press of Harvard University Press, 4ª ed., 1996, pp. 71-75.

<sup>124</sup> STASAVAGE, D. *Caída y ascenso de la democracia. Una historia del mundo desde la Antigüedad hasta hoy*. Madrid: Turner Publicaciones, 1ª ed., 2021, p. 31.

<sup>125</sup> KOLAKOWSKI, L. *Comment être socialiste, conservateur, libéral*. Paris: Société d'édition Les Belles Lettres, 2ª ed., 2017, p. 157.

<sup>126</sup> SNYDER, T. *Sobre la tiranía...*, op. cit., p. 13.

<sup>127</sup> AYLLÓN, J. R. *El mundo de las ideologías*, op. cit., p. 65.

<sup>128</sup> DREHER, R. *Vivir sin mentiras. Manual para la disidencia cristiana*. Madrid: Ediciones Encuentro, 2021, p. 42.

Asamblea General de las Naciones Unidas, destacando en su artículo 19 que "toda persona tiene derecho a la libertad de pensamiento, de conciencia y de expresión". Este documento consagró la libertad de expresión como un derecho fundamental universalmente reconocido y sentó las bases para futuros tratados y convenciones internacionales sobre derechos humanos, aunque hay que recordar que en su aprobación se produjo la abstención de algunos países, como la Unión Soviética, que intentó enmendar el art. 17 sobre libertad de expresión solicitando que se añadiera la posibilidad de que la libertad de expresión y de prensa no pudiera propagar el fascismo, además de pretender que se incluyera la intervención del poder público para su garantía y "asegurar el derecho a la libre expresión de opiniones (...) para lo que deberá darse la ayuda y cooperación del estado (...) para la publicación de los órganos de la prensa democrática"<sup>129</sup>, obligando a duras negociaciones por discrepar sobre muchas cuestiones como la libertad religiosa y la libertad de expresión<sup>130</sup>.

- El desarrollo de normativas internacionales a lo largo del siglo XX que protegían la libertad de expresión, como el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos de las Naciones Unidas (1966), que reafirmó y amplió el alcance de este derecho. Además, la jurisprudencia de tribunales internacionales, como la Corte Europea de Derechos Humanos y la Corte Interamericana de Derechos Humanos, contribuyó a la interpretación y aplicación de la libertad de expresión en diferentes contextos regionales.

En resumen, los siglos XIX y XX marcaron una trayectoria de avances significativos en la protección y el reconocimiento de la libertad de expresión a nivel nacional e internacional, aunque si bien enfrentaron desafíos notables, como las restricciones durante las guerras mundiales, estos siglos presenciaron el establecimiento de marcos legales sólidos y acuerdos internacionales que consagraron la libertad de expresión como un derecho fundamental universalmente reconocido y esencial en las sociedades democráticas.

De hecho, como KAGAN señala "en los últimos años (...) las democracias se han visto divididas y distraídas tanto por asuntos profundos como por cuestiones superfluas. Se han cuestionado su razón de ser y su moral, han debatido sobre el poder y la ética y se han

---

<sup>129</sup> DE LORA, P. *Los derechos en broma. La moralización de la política en las democracias liberales*. Barcelona: Centro de Libros PAF, 1ª ed., 2023, pp. 143-144.

<sup>130</sup> WEITZ, E. D. *Un mundo dividido. La lucha global por los derechos humanos*. Madrid: Editorial Turner Publicaciones, 1ª ed., 2021, p. 474.

criticado recíprocamente sus defectos. La desunión ha debilitado y ha desmoralizado a las democracias justo cuando menos podían permitírsele”: con posterioridad a la Guerra Fría nadie impondría nada, en palabras de KAGAN “las naciones estaban deseosas de incorporarse al ‘imperio cooperativo’ de la Unión Europea, dedicado a la libertad y a la democracia. Un movimiento voluntario de auto imposición estaba en marcha”<sup>131</sup>.

De ahí que DE PRADA sostenga que en las sociedades democráticas se manipulan los hábitos y opiniones de las masas mediante la fabricación de un consenso que se adapte a los designios de las élites<sup>132</sup>, y como recoge AYLLÓN, tanto la Escuela de Frankfurt como Gramsci se beneficiaron de la libertad de expresión de las democracias para desarrollar el marxismo cultural, que triunfó como contracultura y contra moral, de modo que el marxismo vendría a sustituir la violencia por las ideas y en la que la Escuela de Frankfurt difundió el freudomarxismo que se concretaba en la extensión y consolidación de la libertad sexual, el feminismo radicalizado, la homosexualidad en sus distintas variantes, el aborto y el divorcio como ataque a la familia<sup>133</sup>, llegando a afirmarse que la caída del muro de Berlín supuso el fin de la guerra fría y el surgimiento de la guerra de identidades, en una sustitución de la lucha de clases por la lucha de razas, y la interseccionalidad reemplaza la convergencia de las luchas<sup>134</sup>, y se llega a preguntar si se está ya presenciando el ocaso de la democracia y la civilización se dirige bien hacia la anarquía bien hacia la tiranía con la eclosión de nuevos defensores de ideas antiliberales o autoritarias, en el que las nuevas tecnologías están socavando el consenso y dividiendo a los ciudadanos y fomentando la radicalización, y en donde la violencia finalmente impere o que nuevas pandemias acaben engendrando miedo no a la enfermedad, sino a la libertad<sup>135</sup>; de hecho, se afirma que realmente nunca el pueblo ha podido expresar libremente su opinión sobre ningún problema de la vida pública en ninguna democracia, por lo que realmente no existen<sup>136</sup>.

---

<sup>131</sup> KAGAN, R. *El retorno de la historia...*, op. cit., pp. 12-21.

<sup>132</sup> DE PRADA, J. M. *Una enmienda a...*, op. cit., pp. 77-78.

<sup>133</sup> AYLLÓN, J. R. *El mundo de las ideologías*, op. cit., p. 75.

<sup>134</sup> FOUREST, C. *Generación ofendida. De la policía cultural a la policía del pensamiento*. Barcelona: Ediciones Península, 1ª ed., 2021, pp. 139-140.

<sup>135</sup> APPLEBAUM, A. *El ocaso de la democracia. La seducción del autoritarismo*. Barcelona: Penguin Random Grupo Editorial, 2020, p. 179.

<sup>136</sup> WEIL, S. *Nota sobre la supresión ....*, op. cit., p. 33.

### 1.2.5. Quinta etapa: la era contemporánea

En la etapa actual la libertad de expresión ha emergido como un pilar central de la democracia y los derechos humanos, y ha experimentado una adaptación necesaria para enfrentar los nuevos desafíos planteados por la era digital y la globalización de la información, ya que “aunque el comunismo ha salido de escena (...) los poderosos desafíos contra la democracia, no”<sup>137</sup>. En este contexto, instituciones y organismos internacionales han desempeñado y desempeñan un papel crucial en la interpretación y aplicación de la libertad de expresión en el entorno contemporáneo, como por ejemplo, señala SNYDER respecto a los disidentes en contra del comunismo en Europa, las actividades de la sociedad civil con apariencia apolítica, que en realidad eran una expresión de la libertad y su protección<sup>138</sup>.

Así, en el siglo XXI la libertad de expresión se ha convertido en uno de los derechos fundamentales más destacados y esenciales para el funcionamiento de las sociedades democráticas, reconocido como un medio fundamental para el ejercicio de otros derechos como la rendición de cuentas de los gobiernos y la participación ciudadana en la toma de decisiones: la capacidad de expresar ideas y opiniones, así como acceder a una amplia variedad de fuentes de información, es esencial para la formación de opiniones informadas y el funcionamiento de un sistema democrático saludable: y entre las muchas libertades que la sociedad actual disfruta como la libertad de asociación y de propiedad privada, la libertad de expresión, considerada como la “piedra millar del arco de nuestra libertad”<sup>139</sup>. Aunque DE PRADA a este respecto señala que el reflejo de la sociedad actual muestra que se ha modificado el derecho basado en la naturaleza de las cosas por un derecho basado en la opinión, que da sustento a todo tipo de políticas e ideologías (derecho a cambiar de sexo o de género o el derecho de independencia de cualquier territorio): se basa en el principio de que la opinión puede cambiar la naturaleza de las cosas<sup>140</sup>, debido a que la ideología se encuentra siempre bajo las órdenes del poder, afirma HAVEL, creando un mundo de apariencias, una realidad totalitaria que sustituye a la realidad, ya que la imposición de una

---

<sup>137</sup> KAGAN, R. *El retorno de la historia...*, op. cit., p. 85.

<sup>138</sup> SNYDER, T. *Sobre la tiranía...*, op. cit., p. 112.

<sup>139</sup> OAKESHOTT, M. *El racionalismo en la política...*, op. cit., p. 361.

<sup>140</sup> DE PRADA, J. M. *Una enmienda a...*, op. cit., p. 115.

ideología al ciudadano permite que éste sea parte de la sociedad, dictándole lo que tiene que hacer para no ser eliminado, caer en el aislamiento o separarle de la sociedad por ser un violador de las reglas<sup>141</sup>, pues aunque después de la Guerra Fría la libertad de expresión salió triunfante, ¿qué impide a los gobiernos actuales poderosos hacen uso de la abundancia de información para fabricar nuevas mordazas?<sup>142</sup>. En recuerdo del caso Dreyfus, BON concluye que supuso una liberación general de los odios, los rencores, el desprecio y los sectarismos, llegando a provocar un conflicto de mentalidades y de ideologías que dividió Francia, al ser una causa que alcanzó a afectar el ánimo de la nación a la política, la de los conceptos de justicia, libertad, derecho e identidad, en una caricatura de un pueblo luchando contra sus cabezas de turco: los judíos, los francmasones o los protestantes<sup>143</sup>.

Al mismo tiempo la era digital ha traído consigo desafíos y oportunidades únicas para la libertad de expresión. Así internet y las redes sociales han democratizado la expresión y la difusión de información, permitiendo que una amplia gama de voces tenga acceso a una audiencia global: sin embargo, también han surgido preocupaciones relacionadas con el acceso a la información en línea, la desinformación, la privacidad y el papel de las plataformas tecnológicas en la moderación del contenido. La libertad de expresión se enfrenta a tensiones entre la protección de la expresión y la necesidad de abordar discursos de odio, desinformación y amenazas a la seguridad en línea; como que en la actualidad, afirma SNYDER, las sociedades aceptan la denominada ‘política de la inevitabilidad’, por la cual deben aceptar todo lo que viene, dibujando un futuro inexorable y teleológico representado por el desarrollo de una política que no es más que un coma inducido de la sociedad, que se encuentra unida a una política antihistórica o de la eternidad, ideología de la mascarada de lo histórico completamente ajena a la realidad de los hechos a modo de hipnosis: SNYDER cree que la sociedad se encuentra en la etapa de transición de la política de la inevitabilidad hacia la política de la eternidad, en la que ambas son antihistóricas, y creando una generación sin historia, lo que permitirá a los gobiernos tiránicos destruir la historia<sup>144</sup>, puesto que parece “que la política vive solo a base de decretos-leyes. Ha dejado de ser libre, es decir, hoy

---

<sup>141</sup> HAVEL, V. *El poder de los sin poder...*, op. cit., pp. 33-38.

<sup>142</sup> POMERANTSEV, P. *La manipulación de la verdad. La propaganda y las fake news en Rusia y el resto del mundo*. Barcelona: RBA Libros y Publicaciones, 1ª ed., 2022, p. 17.

<sup>143</sup> BON, D. *El caso Dreyfus*. Ireland: Editorial De Vecchi, 2018, p. 180.

<sup>144</sup> SNYDER, T. *Sobre la tiranía...*, op. cit., pp. 143-150.

ya no existe la política”, lo que hace que la política se asemeje a una dictadura<sup>145</sup>, llegando incluso la sociedad actual a invitarnos a un sentido de la vida olvidado que nos evade con actividades insignificantes y gratuitas que llegan a liberar al individuo de la obra de la libertad, en una irresponsabilidad placentera<sup>146</sup>. En línea con este pensamiento FOUREST considera que en la actualidad la censura a la libertad de expresión, antaño promovida por la derecha conservadora, ahora la ejecuta cierta izquierda “moralista e identitaria” que abandonando el espíritu de libertad lanza sus amenazas contra todo tipo de personas que disientan de sus opiniones, llegando a afirmar que el ejercicio de libertad de expresión “está sujeto a autorización, según el género y el color de la piel”<sup>147</sup>; al igual que el surgimiento del denominado fascismo 2.0 apoyado en las nuevas tecnologías y que se caracteriza por un marcado nacionalismo, el identitarismo o el nativismo, la recuperación de la soberanía nacional, una crítica profunda al multilateralismo, la defensa de valores conservadores, la defensa de la ley y el orden, la islamofobia, la condena de la inmigración entendida como invasión, la crítica al multiculturalismo y a las sociedades abiertas, el anti intelectualismo y el distanciamiento con el fascismo tradicional<sup>148</sup>.

En este contexto, instituciones y organismos internacionales desempeñan un papel crucial en la interpretación y aplicación de la libertad de expresión en la era contemporánea. Ejemplos notables incluyen:

- La Corte Europea de Derechos Humanos, establecida por el Convenio Europeo de Derechos Humanos, ha emitido numerosas sentencias que definen los límites y alcances de la libertad de expresión en el contexto europeo y sopesa cuidadosamente el equilibrio entre la libertad de expresión y otros derechos, como la protección de la reputación y la seguridad nacional.
- La Corte Interamericana de Derechos Humanos, que emite opiniones consultivas y dictámenes sobre casos relacionados con la libertad de expresión en el continente americano, estableciendo estándares para la protección de este derecho en la región.

---

<sup>145</sup> BYUNG CHUL, H. *La sociedad del cansancio*. Barcelona: Herder Editorial, 2ª ed., 2017, p. 112

<sup>146</sup> LIPOVETSKY, G. *La felicidad paradójica. Ensayo sobre la sociedad del hiperconsumo*. Barcelona: Editorial Anagrama, 9ª ed., 2022, p.68.

<sup>147</sup> FOUREST, C. *Generación ofendida...*, op. cit., pp. 9-10.

<sup>148</sup> FORTI, S. *Extrema derecha 2.0. Qué es y cómo combatirla*. Madrid: Siglo XXI de España Editores, 2021, p. 85.

Además de la jurisprudencia de las dos instituciones citadas, organismos como la Organización de las Naciones Unidas (ONU) y la Organización de los Estados Americanos (OEA) promueven la libertad de expresión a través de tratados y declaraciones, como el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos y la Declaración de Principios sobre Libertad de Expresión de la Comisión Interamericana de Derechos Humanos: documentos que establecen principios y estándares internacionales para la protección de la libertad de expresión.

En resumen, en la era actual la libertad de expresión sigue siendo un derecho fundamental y esencial para la democracia y los derechos humanos, y aunque la llegada de la era digital ha planteado desafíos únicos que requieren un equilibrio entre la protección de la expresión y la mitigación de amenazas como la desinformación y el discurso de odio, las instituciones y organismos internacionales desempeñan un papel vital en la definición de estándares y la promoción de la libertad de expresión en este entorno en constante evolución, aunque los hechos muestran que las democracias actuales se “están deslizando hacia la autocracia”<sup>149</sup>, llegando a crearse una nueva clasificación de democracias denominadas como “autoritarismo competitivo”<sup>150</sup>, y en las que bajo una apariencia de democracia, los Gobiernos autócratas las despojan de contenido y sentido, manipulando bajo presión la libertad de prensa que acaba en la autocensura, y donde las críticas de los ciudadanos se ven frenadas por sus obligaciones fiscales y trabas legales, y aquellos que señalan estas circunstancias son descalificados como exagerados o alarmistas<sup>151</sup>.

En línea con las anteriores etapas que explican la evolución histórica es importante destacar que la libertad de expresión tiene también como antecedentes hitos tan relevantes como su reconocimiento en declaraciones constitucionales que permitieron a los ciudadanos el derecho a expresar sus opiniones, como lo fueron en 1776 la declaración de derechos de Virginia, en 1789 la declaración de derechos del hombre y del ciudadano, o en 1791, a través de la primera enmienda a la Constitución de los Estados Unidos de América, por el que garantiza el derecho constitucional a la libre expresión, aunque en la actualidad disminuye

---

<sup>149</sup> STASAVAGE, D. *Caída y ascenso de la democracia...*, op. cit., p. 37.

<sup>150</sup> LEVITSKY, S. y WAY, L. A. “The Rise of Competitive Authoritarianism”. *Journal of Democracy*. 2002, vol. 13, núm. 2, pp. 51-66.

<sup>151</sup> LEVITSKY, S. y ZIBLATT, D. *Cómo mueren las democracias...*, op. cit., p. 14.

ese derecho con una mayor intolerancia con las opiniones disidentes: es un deber de toda persona libre defender el derecho a escribir y a hablar de manera libre<sup>152</sup>.

Estos tres antecedentes constituyen el embrión de nuestras actuales concepciones sobre la libertad de expresión: la influencia americana, en relación con su valor social y presencia en medios de comunicación; y la posición francesa, vinculada esta libertad al derecho individual y a la su concepción como derecho fundamental del ciudadano.

El desarrollo de la libertad de expresión, que ha tenido lugar a lo largo de la historia más reciente desde el pasado siglo hasta nuestros días, se sintetiza del siguiente modo, lo que ha sido recogido ampliamente por muy diversa bibliografía:

- La Ley fundamental de Bonn de 1949 (o Ley Fundamental de la República Federal de Alemania), que en su artículo 5 reconoce el derecho a “expresar y difundir opiniones” y que alcanza igualmente esta libertad a la de “informarse de fuentes accesibles”<sup>153</sup>.
- El convenio europeo para la protección de los derechos humanos de 1950, estableciendo en su artículo 10 respecto a la libertad de expresión que ésta “...comprende la libertad de opinión y la libertad de recibir o de comunicar informaciones o ideas...”<sup>154</sup>.
- La Constitución de Portugal de 1976: su artículo 37 señala el derecho de todas las personas a expresar su pensamiento en libertad; su artículo 38 sobre la libertad de prensa y la libertad de expresión que comprende; y su artículo 48 al reconocer el derecho de las personas a ser informadas. Texto fundamental el de Portugal que incorpora como

---

<sup>152</sup> DREHER, R. *Vivir sin mentiras...*, op. cit., p. 117.

<sup>153</sup> Artículo 5 de la Ley fundamental de Bonn: “1. Cada uno tendrá derecho a expresar y difundir su opinión por la palabra, el escrito y la imagen, y a informarse en las fuentes de acceso general. Se garantizan la libertad de prensa y la libertad de información a través de la radiofonía y del cinematógrafo. No se podrá establecer la censura. 2. Estos derechos no tendrán más límites que los preceptos de las leyes generales, las disposiciones legales para la protección de los menores y el derecho al honor personal. 3. Serán libres el arte y la ciencia, la investigación y la enseñanza. La libertad de enseñanza no exime, sin embargo, de la lealtad a la Constitución”.

<sup>154</sup> Artículo 10 sobre libertad de expresión del convenio europeo para la protección de los derechos humanos de 1950: “1. Toda persona tiene derecho a la libertad de expresión. Este derecho comprende la libertad de opinión y la libertad de recibir o de comunicar informaciones o ideas sin que pueda haber injerencia de autoridades públicas y sin consideración de fronteras. El presente artículo no impide que los Estados sometan a las empresas de radiodifusión, de cinematografía o de televisión a un régimen de autorización previa. 2. El ejercicio de estas libertades, que entrañan deberes y responsabilidades, podrá ser sometido a ciertas formalidades, condiciones, restricciones o sanciones, previstas por la ley, que constituyan medidas necesarias, en una sociedad democrática, para la seguridad nacional, la integridad territorial o la seguridad pública, la defensa del orden y la prevención del delito, la protección de la salud o de la moral, la protección de la reputación o de los derechos ajenos, para impedir la divulgación de informaciones confidenciales o para garantizar la autoridad y la imparcialidad del poder judicial”.



novedad recoger un planteamiento más amplio sobre la libertad de expresión que el que se desarrollaba hasta esa fecha<sup>155</sup>.

La CE de 1978 reconoce la libertad de expresión en el artículo 20, y lo hace en diversas categorías de garantías y límites<sup>156</sup>:

- Libertad de expresión. Esta libertad de expresión se recoge en los tres primeros apartados: apartado 1.a), como derecho a “expresar y difundir libremente los pensamientos, ideas y opiniones mediante la palabra, el escrito o cualquier otro medio de reproducción”; apartado 1.b), como derecho a “la producción y creación literaria, artística, científica y técnica”; y en el apartado 1.c), respecto el derecho a la libertad de cátedra; y en el apartado 1.d), reconociendo el derecho a “comunicar o recibir libremente información veraz por cualquier medio de difusión”.
- Normas prohibitivas. El precepto constitucional recoge normas que fortalecen el sistema de garantías al señalar, en el apartado 2 que estos derechos no pueden en su ejercicio ser restringidos “mediante ningún tipo de censura previa”.
- Garantías positivas. Este tipo de garantías de protección de la libertad de expresión se concretan en el derecho a la cláusula de conciencia y al secreto profesional (apartado 1.d)), y en el respeto del pluralismo social y del acceso los medios de comunicación social (apartado 3).
- Límite expreso. El apartado 4 del artículo 20 señala como límite a este derecho el respeto a los demás derechos reconocidos en el Título I de la propia Constitución, además de “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”.

---

<sup>155</sup> Artículo 37 sobre la libertad de expresión e información de la Constitución de Portugal de 1976: “1. Todos tendrán derecho a expresar y divulgar libremente su pensamiento por la palabra, la imagen o cualquier otro medio, así como el derecho de informar a otros, de informarse y de ser informados, sin impedimentos ni discriminaciones. 2. No podrá ser impedido ni limitado el ejercicio de estos derechos por ningún tipo o forma de censura. 3. Las infracciones que se cometan en el ejercicio de estos derechos estarán sometidas al régimen punitivo de la ley penal o de la ley relativa a faltas administrativas y su apreciación será competencia, respectivamente, de los tribunales o de un órgano administrativo independiente, en los términos establecidos en la ley. 4. Se garantiza a toda persona, individual o colectiva, en condiciones de igualdad y eficacia, el derecho de réplica y de rectificación, así como el derecho a ser compensado por los daños sufridos”.

<sup>156</sup> APARICIO PÉREZ, M. A. y BARCELÓ I SERRAMALERA, M. *Manual de Derecho Constitucional*, op. cit., p. 672-676.

En este trabajo, se concreta el análisis en la conceptualización de la libertad de expresión indicada en el apartado 1.a) del artículo 20 de la CE respecto al derecho expresar con libertad pensamientos, opiniones e ideas.

### **1.3. Breve historia de la libertad de expresión en España**

La consagración de la libertad de expresión y de información ha sido un elemento recurrente en el entramado normativo de nuestras diversas Constituciones a lo largo de la historia. En el siglo XIX, la libertad de información era denominada como libertad de imprenta, y fue durante las deliberaciones de las Cortes constituyentes de Cádiz en 1810, mediante el Decreto de 10 de noviembre de dicho año, que se estableció, por vez primera en la historia de España, el reconocimiento de la libertad política de la imprenta. Es crucial explorar cómo estas libertades fueron reguladas en nuestras Constituciones históricas, así como en el periodo del régimen franquista y durante la Transición política previa a la promulgación de la Constitución de 1978.

La trascendencia internacional de la Constitución de 1812 no puede ser subestimada. Su influencia se expandió a nivel europeo, dejando su impronta en Italia y Portugal, sirviendo incluso como modelo para la primera Constitución portuguesa de 1822. En Iberoamérica, desempeñó un papel fundamental al convertirse en la primera Constitución para las provincias españolas de Ultramar, estableciéndose como modelo para las subsiguientes constituciones nacionales tras la independencia de muchas de ellas en esa época.

Dentro de la estructura de la CE de 1812, el Título IX estaba dedicado a la Instrucción Pública (arts. 366-371), donde ya se consagraba la libertad de expresión y de imprenta, aunque con una ubicación que podría considerarse, desde la perspectiva contemporánea, algo inusual. El artículo 371, por ejemplo, establecía que "todos los españoles tienen libertad de escribir, imprimir y publicar sus ideas políticas sin necesidad de licencia, revisión o aprobación alguna anterior a la publicación, bajo las restricciones y responsabilidad que establezcan las leyes". En aquellos años, Cádiz se convirtió en un vibrante centro periodístico y político, contando con seis imprentas y más de cincuenta cabeceras que participaban activamente en los debates políticos. Las posturas más liberales, como las defendidas por FLORES ESTRADA en sus "Reflexiones sobre la libertad de imprenta" de 1809, abogaban por una libertad sin límites,

con la única restricción de las calumnias, una perspectiva verdaderamente vanguardista<sup>157</sup>. La Constitución de 1812 fortaleció la libertad de prensa, iniciada con el mencionado Decreto de 1810, al incluir en 1813 dos normas en relación a los procedimientos respecto de las denuncias. Así, la Constitución de Cádiz, revolucionaria en su tiempo al incorporar el principio de separación de poderes y reconocer un amplio catálogo de derechos fundamentales, emerge como un pilar fundamental en el desarrollo del constitucionalismo liberal de la época, ejerciendo una influencia innegable en el constitucionalismo italiano del siglo XIX, donde, por ejemplo, el Rey de Nápoles juró dicha Constitución en 1820.

La evolución de la protección de la libertad de expresión e información en España continuó en la Constitución liberal de 1837, que otorgó mayor trascendencia a este derecho. El artículo 2 de dicha Constitución estableció de manera clara que "todos los españoles pueden imprimir y publicar libremente sus ideas sin previa censura, con sujeción a las leyes. La calificación de los delitos de imprenta corresponde exclusivamente a los jurados". La Constitución de 1845 replicó literalmente la primera frase del artículo 2 de la Constitución de 1837, sin introducir cambios significativos en su contenido.

La Constitución de 1869, por su parte, abordó conjuntamente la libertad de expresión y de imprenta en su artículo 17, junto con otros derechos fundamentales como los de reunión, asociación y petición. Este artículo garantizaba a todo español el derecho de expresar libremente sus ideas y opiniones, ya sea de palabra o por escrito, utilizando la imprenta u otros procedimientos similares. También se resguardaban el derecho de reunión pacífica, el de asociación para fines lícitos y no contrarios a la moral pública, así como el de dirigir peticiones a las Cortes, al Rey y a las Autoridades.

La regulación del artículo 13 de la Constitución de 1876 presentó similitudes con la disposición de 1869 en lo que respecta a la libertad de expresión e imprenta. Antes de concluir el siglo XIX, cabe destacar la Ley de Prensa de 1883, conocida como Ley Gullón, que se inspiró en la legislación de prensa francesa de 1881.

---

<sup>157</sup> FERNÁNDEZ SEGADO, F. "La libertad de imprenta en las Cortes de Cádiz". *Revista de Estudios Políticos Nueva Época* (en línea), 2004, núm. 124, p. 31.

El siglo XX trajo consigo la Constitución republicana de 1931, que introdujo una innovación significativa al establecer que toda persona tiene derecho a emitir libremente sus ideas y opiniones, utilizando cualquier medio de difusión, sin sujeción a previa censura. Además, por primera vez en la historia constitucional española, el titular del derecho era universal, no limitándose exclusivamente a lo nacional. A pesar de esta garantía constitucional, la realidad en la Segunda República (1931-36) fue diferente, marcada por suspensiones de publicaciones, amenazas a periodistas, multas, cierres temporales de cabeceras importantes, secuestros de ejemplares, encarcelamientos y censura previa.

En el régimen franquista, se aprobó una Ley de Prensa en 1938, limitando fuertemente el derecho a emitir opiniones. La libertad de expresión e información prácticamente no existió en este periodo dictatorial, destacando el artículo 12 del Fuero de los Españoles de 1945, que establecía que "todo español podrá expresar libremente sus ideas mientras no atenten a los principios fundamentales del Estado". No obstante, en la última etapa del régimen, la Ley de Prensa e Imprenta de 1966 mostró cierto aperturismo.

Finalmente, durante la Transición política previa a las primeras elecciones democráticas de 1977, el Real Decreto-ley 24/1977 sobre Libertad de expresión marcó un hito al modificar aspectos de la Ley de Prensa e Imprenta de 1966 y del Código Penal, orientándose hacia una política más liberalizadora. Este periodo fue crucial para sentar las bases de una nueva etapa en la protección de la libertad de expresión en España, y muy fundamentalmente la CE de 1978, que garantiza la libertad de información y de expresión, debiendo modificar la anterior censura, por otra más sutil y atenuada, sustituyendo la cárcel o la multa anteriores por el despido o la humillación<sup>158</sup>.

## 2. Titularidad

Como la titularidad de la libertad de expresión es un aspecto fundamental en su comprensión y aplicación, este apartado se centra en quiénes son los sujetos o titulares de este derecho, es

---

<sup>158</sup> SOTO IVARS, J. *Arden las redes. La poscensura y el nuevo orden mundial virtual*. Barcelona: Penguin Random House Grupo Editorial, 1ª ed., 2022, p. 55.

decir, quiénes tienen el derecho de expresar sus ideas y opiniones, así como las limitaciones y consideraciones que pueden surgir en relación con esta titularidad, pues la libertad, en palabras de MILTON, es la que da sinceridad, es la que refina e ilumina nuestros espíritus, tanto en el libre escribir como en el libre hablar<sup>159</sup>.

La libertad de expresión, como derecho fundamental, generalmente se reconoce como un derecho humano que pertenece a todas las personas, independientemente de su origen, género, orientación sexual, religión, nacionalidad o cualquier otra característica. En este sentido, todos los individuos, en calidad de seres humanos, son titulares del derecho a la libertad de expresión: esto incluye a ciudadanos y no ciudadanos, residentes y visitantes de un país, así como a personas de todas las edades.

Este principio de universalidad está consagrado en varios instrumentos internacionales de derechos humanos, como:

- Declaración Universal de Derechos Humanos (DUDH) de las Naciones Unidas: El artículo 19 de la DUDH establece que "todo individuo tiene derecho a la libertad de opinión y de expresión". La DUDH es un documento fundacional que establece los principios universales de los derechos humanos y sienta las bases para tratados y convenciones posteriores.
- Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (PIDCP): En su artículo 19, el PIDCP reafirma el derecho a la libertad de expresión y establece limitaciones que deben ser legales, necesarias y proporcionadas. Además, este tratado reconoce la importancia de la libertad de prensa y la libertad de buscar, recibir y difundir información e ideas de toda índole.

A pesar de que la libertad de expresión es un derecho humano universal, existen limitaciones y consideraciones que pueden influir en su ejercicio, limitaciones que pueden variar según el contexto legal y cultural de cada país; así, algunas de las consideraciones y limitaciones existentes incluyen:

---

<sup>159</sup> MILTON, J. *Discurso sobre la libertad...*, op. cit., p. 109.

- Discurso de odio: Si bien la libertad de expresión protege la expresión de opiniones y puntos de vista, puede haber limitaciones en el caso del discurso de odio, que incita a la violencia, la discriminación o la hostilidad hacia determinados grupos por motivos de raza, religión, género u otras características.
- Difamación y calumnia: La difamación y la calumnia pueden estar sujetas a limitaciones legales en la libertad de expresión, ya que pueden dañar la reputación de individuos o grupos. Sin embargo, estas limitaciones deben ser proporcionadas y respetar el derecho a un juicio justo.
- Seguridad nacional: En situaciones de amenaza para la seguridad nacional, los gobiernos pueden imponer restricciones a la libertad de expresión para proteger intereses críticos. Empero, SNYDER afirma que es motivo de tragedia política obedecer de manera anticipada al gobierno ya que conlleva como mensaje al gobierno totalitario la capacidad de adaptación sin reflexión del ciudadano a las políticas del gobierno a las nuevas situaciones<sup>160</sup>.
- Incitación a la violencia: La libertad de expresión no ampara la incitación directa y concreta a la violencia o al daño físico de personas o grupos. Los discursos que llaman a la comisión de actos violentos no suelen recibir protección legal y pueden ser objeto de restricciones.
- Secretos de estado y confidencialidad: En situaciones en las que la divulgación de información confidencial, como secretos de Estado o información clasificada, pueda amenazar la seguridad nacional, los gobiernos pueden imponer restricciones a la libertad de expresión. Sin embargo, estas restricciones deben ser proporcionadas y limitarse al alcance necesario para proteger los intereses legítimos.
- Protección de la privacidad: en algunos casos, la libertad de expresión puede entrar en conflicto con el derecho a la privacidad de las personas, por lo que la divulgación no autorizada de información privada, como datos personales o registros médicos, puede estar sujeta a restricciones.
- Derechos de autor y propiedad intelectual: la libertad de expresión no permite la violación de derechos de autor o propiedad intelectual. La reproducción no autorizada de obras protegidas por derechos de autor puede estar sujeta a restricciones legales.

---

<sup>160</sup> SNYDER, T. *Sobre la tiranía...*, op. cit., pp. 17-19.

- Blasfemia y ofensas religiosas: En algunas jurisdicciones, la blasfemia y las ofensas religiosas pueden estar sujetas a restricciones a la libertad de expresión, especialmente en países donde la religión desempeña un papel central en la sociedad. Sin embargo, la aplicación de estas restricciones varía ampliamente y puede ser objeto de debate.

El artículo 20 de la CE recoge expresamente quienes son los titulares del ejercicio de la libertad de expresión: todas las personas (todos los individuos) ciudadanos o extranjeros, e incluso, como así está señalado, las personas jurídicas: este artículo establece que todas las personas, ciudadanos españoles y extranjeros, tienen el derecho a la libertad de expresión en España, y no se hace distinción en cuanto a la nacionalidad de los individuos. Además, el artículo reconoce el derecho a comunicar y recibir información veraz por cualquier medio de difusión, lo que incluye no solo a las personas físicas (individuos) sino también a las personas jurídicas, como medios de comunicación y organizaciones.

Esta disposición constitucional prohíbe expresamente cualquier forma de censura previa, lo que significa que el ejercicio de la libertad de expresión no puede ser limitado por decisiones gubernamentales o administrativas que prohíban o restrinjan la difusión de contenidos antes de su publicación.

En resumen, la CE de 1978 establece que todas las personas, incluidos ciudadanos y extranjeros, así como las personas jurídicas, son titulares del ejercicio de la libertad de expresión en España, lo que garantiza un amplio alcance de protección para este derecho fundamental y prohíbe expresamente la censura previa.

De especial importancia respecto a la titularidad de la libertad de expresión es la STC 165/1987<sup>161</sup>, que señala el máximo nivel cuando la libertad de expresión es ejercida por los profesionales de los medios de comunicación, y limitando su ejercicio a ciertos colectivos como militares, miembros de las fuerzas de seguridad, funcionarios o personas dependientes de relaciones laborales.

---

<sup>161</sup> STC 165/1987, de 27 de octubre.

Sin embargo, como SÁBATO afirma, con posterioridad al superestado al que las sociedades actuales tienden, surgirá una sociedad totalitaria que conforma y relega a meras superficialidades los rasgos individuales: superestado que necesita hombres-cosa, semejantes a repuestos de una máquina en su concepción del hombre en el que pueden suprimirse los deseos individuales, deben masificarse sus instintos y en lo que únicamente se permiten como caso único, los deseos colectivizados<sup>162</sup>; y es por ello que la ideología logra el autototalitarismo al hacer que el hombre se identifique con el sistema (renunciando a su identidad humana) y se convierta en soporte y siervo del mismo, actuando sobre sí mismo y presionando a sus conciudadanos para que también se integren en el modo de pensar y actuar que demanda esa ideología, alcanzando lo que HAVEL denomina ‘la crisis de la identidad misma’<sup>163</sup> que alcanza en materia de ideología de género a lesionar los “principios básicos del estado liberal como la igualdad ante la ley y la libertad de expresión”<sup>164</sup>. Prosigue a este respecto SNYDER señalando que las novelas clásicas, por ejemplo, prevenían contra el totalitarismo al que los gobiernos actuales tienden, por medio del uso de las pantallas, la eliminación de libros e incluso a través del empobrecimiento del vocabulario: todo ello produce dificultad para pensar, ya que la repetición de unas mismas palabras, como las que se emplean de manera constante y continua en los medios de comunicación, conlleva la reducción y la ausencia de marcos amplios para la reflexión<sup>165</sup>, ya que en estos regímenes los talentos son sustituidos por fanáticos cuya carencia de inteligencia y creatividad constituye su garantía de lealtad, como recordaba ARENDT<sup>166</sup>.

### 3. Contenido

Respecto a la libertad de expresión, el contenido constitucional establece el derecho a “expresar y difundir libremente los pensamientos, ideas y opiniones mediante la palabra, el escrito o cualquier otro medio de reproducción” (artículo 20.1.a) de la CE), concepto que también incluye las apreciaciones expresadas, así como los juicios de valor que realicen los ciudadanos en el ejercicio de esta libertad, como señala la STC 104/1986, de 17 de julio. Esta

---

<sup>162</sup> SÁBATO, E. R. *Hombres y engranajes*. Madrid: ed. Nabu Press, 2012, pp. 60-61.

<sup>163</sup> HAVEL, V. *El poder de los sin poder...*, op. cit., pp. 40-42.

<sup>164</sup> CONTRERAS, F. J. *Contra el totalitarismo blando*. Madrid: Libros Libres, 1ª ed., 2022, p. 38.

<sup>165</sup> SNYDER, T. *Sobre la tiranía...*, op. cit., pp. 72-73.

<sup>166</sup> DREHER, R. *Vivir sin mentiras...*, op. cit., p. 53.



libertad de expresión trata de formular opiniones y creencias personales, a las que no se exige ninguna prueba de verdad y sin la finalidad de determinar hechos o afirmar datos.

El ejercicio de la libertad de expresión recogido en el artículo 20.1.a) de la CE no conlleva el derecho al insulto o expresiones injuriosas (SSTC 160/2003, de 15 de septiembre; 181/2006, de 19 de junio), ya que la reputación es un límite al derecho de libertad de expresión como el derecho a la dignidad de la persona (artículo 10.1 de la CE): el insulto es diferente a la crítica, que sí está garantizada, al igual que la realización de manifestaciones que sean necesarias realizar para exponer ideas aunque afecten al honor de terceros.

Los regímenes autoritarios se caracterizan también, dice VATTIMO, por imponer comportamientos que no son compartidos, en nombre de alguna razón, por lo que respecto al valor de la verdad, VATTIMO concluye que ésta es más un peligro, ya que en definitiva conduce al 'estado ético' que es quien decide cual es el verdadero bien de los ciudadanos, lo que alcanza a ir en contra de sus propias opiniones y preferencias: es decir, que la verdad no permite la democracia, y ello considerando que la libertad es "la capacidad de proponer una verdad contraria a la opinión común", por lo que intenta imponer o poseer la verdad, lo que realmente expresa es su objetivo de dominación<sup>167</sup>, a lo que SNYDER señala que los autoritarios de hoy en día son gestores del terror<sup>168</sup>.

Por ello VATTIMO, al tratar sobre la verdad, señala que sólo es verdadera la verdad que nos hace libres y, cuando no es así, debe ser descartada<sup>169</sup>, ya que para este autor el mundo se encuentra muy dividido entre dogmatismos, la justicia, la autenticidad del hombre o como ideal de gobierno<sup>170</sup>, ya que en este tipo de sociedades autoritarias, recuerda HAVEL, la ideología se conforma como el puente que une los planes del sistema y los planes de la vida, en un mundo puramente de apariencia<sup>171</sup>, puesto que la libertad ha de ser limitada en la vida en común<sup>172</sup>.

---

<sup>167</sup> VATTIMO, G. *Adiós a la verdad*. Barcelona: Ed. Gedisa, 2011, pp. 27-31

<sup>168</sup> SNYDER, T. *Sobre la tiranía...*, op. cit., p. 130.

<sup>169</sup> VATTIMO, G. *Adiós a la verdad*, op. cit., p. 93.

<sup>170</sup> VATTIMO, G. *Adiós a la verdad*, ibidem, p. 125.

<sup>171</sup> HAVEL, V. *El poder de los sin poder...*, op. cit., p. 28-29.

<sup>172</sup> WEIL, S. *Echar raíces*. Madrid: editorial Trotta, 2ª ed., 2014, p. 30.

En línea con lo anterior, DE PRADA señala que para él, como para Orwell, la libertad se basa en la verdad (nada ofende y molesta tanto como la verdad), y en esto se debería fundamentar la libertad de pensamiento que en la actualidad es derribada a consecuencia de que en estos tiempos no se reconoce la existencia de la verdad, por lo que se debe inferir que la libertad tampoco existe<sup>173</sup>: por ello, para SNYDER, la capacidad de discernir los hechos es lo que nos hace individuos, y esto lo logra la sociedad por medio de la confianza en el saber común, al tiempo que alerta de la aparición de nuevos colectivos surgidos en internet con visiones diferentes que obedecen a todo tipo de manipulaciones<sup>174</sup>. De ahí, prosigue DE PRADA, que la verdad no existe cuando la sociedad se basa en el principio de igualdad, en la que todas las opiniones valen lo mismo sin importar los méritos de las personas<sup>175</sup>, ya que mediante la exaltación de la igualdad (homenaje que la democracia rinde a la avaricia y a la codicia) y sabiendo que libertad e igualdad son principios fundamentales de la justicia<sup>176</sup>, se lleva a cabo por el gobernante degenerado un proceso de masificación social que, sigue afirmando DE PRADA, busca convertir al ciudadano en masa gregaria, ya que necesita que todos deseen lo mismo: el buen y recto gobernante procura sin embargo el bien común y no el bien personal, mientras que el gobernante degenerado genera la ilusión de atender deseos personales en una exaltación de la igualdad como “camino a la esclavitud” para la uniformización de los ciudadanos, como apuntó certeramente tiempo atrás Tocqueville<sup>177</sup>, ya que la actual sociedad del rendimiento con sus ideas de libertad y desregulación genera en última instancia una deslimitación total y una promiscuidad generalizada<sup>178</sup>, lo que conlleva a la creación de nuevos derechos del individuo acompañados de sanciones y prohibiciones contra aquellos que siguen viviendo en los derechos universales de la naturaleza, y que alcanza la prohibición social de crítica, amenazando a la libertad de expresión, a la que arrincona<sup>179</sup>, no solo a través de restricciones legales para expresar las ideas propias, “sino a la presión para eliminar de la mente de los individuos todo aquello a lo que una sociedad democrática no haya dado el sello de legitimidad”<sup>180</sup>.

---

<sup>173</sup> DE PRADA, J. M. *Una enmienda a...*, op. cit., p. 31.

<sup>174</sup> SNYDER, T. *Sobre la tiranía...*, op. cit., pp. 85-87.

<sup>175</sup> DE PRADA, J. M. *Una enmienda a...*, op. cit., p. 40.

<sup>176</sup> PUTIN GHIDINI, A. *Manual contra la dictadura de la ideología, el pensamiento binario y el odio político*. Madrid: Editorial Almuzara, 1ª ed., 2024, p. 91.

<sup>177</sup> DE PRADA, J. M. *Una enmienda a...*, ibidem, pp. 59-60.

<sup>178</sup> BYUNG CHUL, H. *La sociedad del cansancio*. Barcelona: Herder Editorial, 2ª ed., 2017, p. 85.

<sup>179</sup> PUPPINCK, G. *Mi deseo es la ley...*, op. cit., p. 226.

<sup>180</sup> LEGUTKO, R. *Los demonios de la democracia. Tentaciones totalitarias en las sociedades libres*. Madrid: Ediciones Encuentro, 2020, p. 83.

## 4. Libertad de expresión versus libertad de información

En relación a la libertad de expresión, entendida esta conforme al mandato del art. 20.1 de la CE, como la manifestación de ideas y opiniones que incluyen los juicios valorativos y las creencias, señalar que en realidad lo que permite es la manifestación y expresión del mundo interior de la persona<sup>181</sup>, lo que no incluye la necesidad de dar a conocer hechos o datos objetivos; ello implica la necesaria delimitación de las expresiones de aquellas que sean ofensivas o vejatorias, por un doble motivo: son innecesarias para su manifestación y pueden contravenir el respeto a la dignidad, el honor o la intimidad<sup>182</sup>. Es más, estas manifestaciones expresadas en libertad, no necesitan cumplir los dos requisitos indicados en el derecho a la libertad de información: no necesitan la prueba de verdad ni diligencia de averiguación<sup>183</sup>, por lo que no es necesario el requisito de veracidad exigido en el derecho de libertad de información. Esta ausencia de requisitos no capacita a la persona que ejerce su derecho de libertad de expresión a poder hacerlo con el respeto y consideración necesarios, no solo a los afectados sino también hacia aquellos que reciben el mensaje de manera accidental, al igual que cuando ejerce su derecho de libertad de expresión la persona puede expresar sus ideas, opiniones o sentimientos a través tanto de expresiones valorativas (juicios de valor) como de proposiciones prescriptivas que tienen como finalidad influir en el comportamiento de los destinatarios de sus manifestaciones, pero sin alcanzar el rango de expresiones coercitivas o forzosas que obliguen a los destinatarios a actuar de cierta manera por temor y no libremente y es así por lo que en ocasiones se considera que el derecho de libertad de expresión es una manifestación de los derechos de libertad religiosa e ideológica: respecto a la libertad ideológica porque comparten el mismo contenido consistente en la libertad de pensamiento y opinión; y respecto a la libertad religiosa realizar una declaración de los sentimientos religiosos que se albergan.

De lo anterior se concluye que existen importantes diferencias entre los tipos de expresiones que la libertad de expresión contempla conforme al art. 20.1 de la CE y que necesitan de aclaración. Así: a) la idea o pensamiento se refiere a la creación de conceptos abstractos

---

<sup>181</sup> APARICIO ALDANA, R. K. *Derechos a la libertad de... op. cit.*, p. 48.

<sup>182</sup> ÁLVAREZ CUESTA, H. y RODRÍGUEZ HIDALGO, J. G. *La libertad de expresión...*, op. cit., p. 45.

<sup>183</sup> SSTC 107/1988, de 8 de junio, FJ. 2 y 204/1997, de 25 de noviembre, FJ. 2.

basados en la experiencia del emisor, por lo que se encuentran alejados de hechos concretos; b) los sentimientos son el reflejo de un estado afectivo completamente subjetivo que llegue incluso a conmover a la propia persona; y c) las opiniones que implican una valoración de acontecimientos y que dependen de los conocimientos, emociones o moral de la persona que realiza las expresiones y manifestaciones. De manera que las expresiones de ideas o emociones requieren que se realicen con respeto y sin coaccionar, mientras que las opiniones o juicios de valor se conforman tanto por hechos que tienen que ser verdaderos como las ideas claras y suficientes del que juzga. Las opiniones dificultan la delimitación entre los derechos de libertad de expresión y de información ya que a veces éstas se presentan entrelazadas y no en estado puro, además de basarse en hechos: por ello ha de realizarse el necesario esfuerzo que delimite a la opinión pura (propia del derecho de libertad de expresión) de la opinión mixta (objeto del derecho de información).

La opinión pura<sup>184</sup> se basa en un conocimiento previo sobre un hecho sobre el cual se opina, que permite expresar su acuerdo o desacuerdo sobre algún aspecto de ese hecho<sup>185</sup>, mientras que la opinión mixta no parte de hechos concretos sino que se pretende informar de ellos al receptor de lo expresado, desvelando información que éste no conocía. Así, es el conocimiento previo de los hechos por parte del receptor de lo comunicado o manifestado el factor determinante que identifica ante qué tipo de derecho nos encontramos, además de dos factores que igualmente han de ser tenidos en cuenta: la forma lingüística de la manifestación y las circunstancias en que se producen<sup>186</sup>. A los tres factores anteriores, necesarios en la delimitación de los derechos de libertad de expresión y de información, se añade la denominada teoría del elemento preponderante<sup>187</sup> que permite determinar cuál de los dos derechos es el que se ejerce, para lo que es necesario realizar una interpretación finalista del mensaje que permita, por ejemplo, detectar que se ejerce el derecho de información cuando en el mensaje predomina el elemento informativo<sup>188</sup>, aunque en ocasiones se distorsione la información entre ambos derechos por la existencia de intenciones subjetivas: por ello, el conocimiento previo de lo difundido es el criterio más

---

<sup>184</sup> APARICIO ALDANA, R. K. *Derechos a la libertad de...*, op. cit., pp. 49-54.

<sup>185</sup> ÁLVAREZ CUESTA, H. y RODRÍGUEZ HIDALGO, J. G. *La libertad de expresión...*, op. cit., p. 20.

<sup>186</sup> APARICIO ALDANA, R. K. *Derechos a la libertad de...*, op. cit., p. 55.

<sup>187</sup> STC 171/1990, de 12 de noviembre, FJ. 9.

<sup>188</sup> STC 90/1999, de 14 de octubre, FJ. 3.

adecuado para la distinción se estos derechos de libertad de expresión y de información, siendo suficiente como conocer si el que recibe la información la conoce o no.

Entre las limitaciones propias del derecho de libertad de expresión se encuentra el uso de expresiones que insulten u ofendan, lo que es de difícil distinción de la crítica, que sí forma parte de la libertad de expresión: se requiere determinar esta distinción entre ofensa e insulto de la severa crítica, para lo cual el análisis de las circunstancias y el contexto en que las manifestaciones se producen se torna necesario, ya que de esa manera se evitaría desalentar el ejercicio de libertad de expresión si se castigan duramente las conductas insultantes u ofensivas (le denominada teoría del desaliento): se aconseja no sancionar con dureza este tipo de expresiones y evitar la inducción al silencio que conllevaría dejar en manos de un juez la evaluación del animus iniuriandi<sup>189</sup>. Y este desaliento se evita delimitando el ámbito jurídico protegible y en hasta qué punto el emisor del mensaje domina la licitud de su acción, y en que ambos aspectos deben analizarse dentro de las circunstancias y particulares características del emisor de la información.

Otro aspecto de análisis para la delimitación del derecho de libertad de información y de expresión se encuentra en el art. 20.4 de la CE cuando determina que estos derechos tienen su límite en los derechos fundamentales al honor, a la intimidad y a la propia imagen, reconocidos en el art. 18 del texto constitucional, puesto que la libertad de expresión no es un derecho ilimitado<sup>190</sup>, generándose un conflicto entre los derechos del art. 18.1 de la CE y los derechos del art. 20 de la CE<sup>191</sup>, produciéndose los siguientes efectos: a) el ejercicio pleno o absoluto de los derechos de libertad de expresión o de información lesionarían los derechos al honor, a la intimidad y a la propia imagen; y b) ceder antes los derechos al honor, a la intimidad y a la propia imagen, colocándolos en una posición de inferioridad<sup>192</sup>. Para evitar ambos efectos ha de recordarse que existe una distinción entre los derechos fundamentales y las normas que los contienen, para lo cual no basta la interpretación literal de la CE sino que ha de acudir a una interpretación teleológica o sistemática que permita observar una serie de límites internos que han de ser tenidos en cuenta, de modo que la difusión de manifestaciones o de informaciones ha de realizarse en el conocimiento de la honorabilidad

---

<sup>189</sup> APARICIO ALDANA, R. K. *Derechos a la libertad de...*, op. cit., pp. 57-59.

<sup>190</sup> STC 120/1983, de 15 de diciembre, FJ. 2.

<sup>191</sup> APARICIO ALDANA, R. K. *Derechos a la libertad de...*, op. cit., p. 60.

<sup>192</sup> ÁLVAREZ CUESTA, H. y RODRÍGUEZ HIDALGO, J. G. *La libertad de expresión...*, op. cit., p. 53.

e intimidad de los otros para alcanzar su legitimidad, sin que suponga la superioridad de estos derechos sino que el ejercicio de los derechos de libertad de expresión y de información no son ni ilimitados ni arbitrarios<sup>193</sup>.

Hay que recordar que el derecho de libertad de información contribuye al desarrollo del sistema democrático de nuestra sociedad<sup>194</sup> al igual que la libertad de expresión facilita el debate público político y por ende, favorece a la sociedad democrática, pues la palabra escrita influye sobre los pensamientos y las acciones más que las bombas<sup>195</sup>: por tanto, ambos derechos mejoran y potencian el estado democrático de derecho, lo que ha llevado a que autores hayan posicionado a estos derechos en una posición preferente, dando lugar al denominado conflicto de derechos que se resuelve con el reconocimiento de su no posición de superioridad dentro del ordenamiento jurídico, aun cuando juegan un papel importante en el fortalecimiento del sistema democrático: esta contribución social no concede supremacía frente a otros derechos puesto que también los derechos al honor, a la intimidad y a la propia imagen aportan al desarrollo democrático. Por ello, no es necesario acudir a jerarquías para la distinción de estos derechos y fijar sus límites sino que con identificar cuál de los derechos comparece en cada caso delimita el alcance de derechos y bienes protegidos y de si existe amenaza sobre alguno de los otros derechos afectados<sup>196</sup>.

Finalmente, en el ámbito de la relación laboral también es necesaria una visión armonizadora, ya que en ella, y dentro del marco del contrato, el trabajador tiene derecho tanto a la libertad de expresión para expresarse y opinar, como a conocer y difundir hechos incluidos en su derecho de libertad de información, y ello lo realiza en el seno de una empresa y en relación con el empleador y otros trabajadores y de manera armonizada con otros derechos fundamentales<sup>197</sup>, además de relacionarse en un entorno de respeto mutuo<sup>198</sup>, lo que supone la obligación de respetar ciertos límites en razón a la consideración y diligencia debidas<sup>199</sup>, lo que redundará directamente en la buena marcha de la empresa y en su posición

---

<sup>193</sup> APARICIO ALDANA, R. K. *Derechos a la libertad de...*, op. cit., pp. 61-62.

<sup>194</sup> STC 104/1986, de 17 de julio, FJ. 5.

<sup>195</sup> FALLACI, O. *La rabia y el orgullo*. Madrid: Ed. La Esfera de los Libros, 15ª ed., 2015, p. 51.

<sup>196</sup> APARICIO ALDANA, R. K. *Derechos a la libertad de...*, op. cit., pp. 63-65.

<sup>197</sup> STC 223/1992, de 14 de diciembre, FJ. 2.

<sup>198</sup> APARICIO ALDANA, R. K. *Derechos a la libertad de...*, op. cit., p. 66.

<sup>199</sup> ROJAS RIVERO, G. P. *La libertad de expresión del...*, op. cit., p. 51.

en el mercado y su impacto<sup>200</sup>, generando a largo plazo relaciones de confianza entre trabajador y empresario: para ello es preciso delimitar las expresiones o manifestaciones de los trabajadores dentro del ámbito de su derecho de libertad de expresión y de información, conforme a las circunstancias y particularidades propias de una relación laboral<sup>201</sup> y verificar que no se sobrepasen los límites existentes<sup>202</sup> ni que la relación entre el poder de dirección del empresario y el ejercicio de los derechos de libertad de expresión y de información deba ser una relación conflictiva de derechos, ya que son diferencias de pretensiones y no de derechos lo que realmente se afrontan. Por ello la delimitación de los derechos de expresión y de información de los trabajadores en las relaciones laborales tienen en cuenta la dimensión social y de contribución a la vida democrática, además de la individual y particular contribución a los objetivos empresariales y laborales, propiciando una combinación de bien común tanto hacia la empresa como hacia la comunidad<sup>203</sup>.

En relación con la libertad de expresión y la información, es preciso tener presente que, como señala CAÑO, “vivimos inmersos en un mundo inundado de información, en la mayoría de los casos indefensos ante el impacto que esa información provoca en nuestro comportamiento” y “casi todas las decisiones que tomamos a diario, incluso las más trascendentes, están en mayor o menor medida influidas por las noticias que escuchamos, leemos o que de cualquier otra forma entran en nuestro cerebro, aunque ya no sea a través de los medios comunicación tradicionales”<sup>204</sup>, influencia dirigida por los medios progresistas que, junto a colegios y universidades, insiste en la importancia de no decir o interpretar nada que no exprese el pensamiento correcto, es decir, el estatismo<sup>205</sup>, en el peligro de caer, por parte de las propias universidades, en dogmas pseudocientíficos al prohibir el desarrollo y el debate libres, basados a datos y hechos objetivos<sup>206</sup>. Es preciso recordar que muchas de las opiniones que se manifiestan dependen de la información que se recibe, continua afirmando CAÑO, por ello “conocer la procedencia de esa información así como la calidad de su

---

<sup>200</sup> APARICIO ALDANA, R. K. *La perspectiva armonizadora ...*, op. cit., p. 187.

<sup>201</sup> APARICIO ALDANA, R. K. *Derechos a la libertad de...*, op. cit., p. 67.

<sup>202</sup> ROJAS RIVERO, G. P. *La libertad de expresión del...*, op. cit., p. 52.

<sup>203</sup> APARICIO ALDANA, R. K. *Derechos a la libertad de...*, op. cit., pp. 67-69.

<sup>204</sup> CAÑO, A. *Digan la verdad. Memorias de un periodista y apuntes sobre un oficio en peligro de extinción*. Madrid: Editorial La Esfera de los Libros, 2022, pp. 17-18.

<sup>205</sup> MAMET, D. *Himno de retirada. La muerte de la libertad de expresión y por qué nos saldrá cara*. Barcelona: Centro de Libros PAFP, 1ª ed., 2023, p. 103.

<sup>206</sup> MARTÍN JIMÉNEZ, C. *Libertad o tiranía*. Barcelona: Ediciones Martínez Roca (Editorial Planeta), 1ª ed., 2024, p. 157.

contenido y las intenciones de quien o quienes la conducen hasta nosotros resulta por tanto decisivo en nuestra actuación en la sociedad y, en última instancia, en el desarrollo pleno de nuestra función como ciudadanos libres”, y de ello deduce que “podemos alcanzar la libertad gracias a la información, pero también podemos ser esclavizados por ella”<sup>207</sup>; de ahí que siga vigente lo afirmado por MILTON en su opúsculo contra la censura de prensa en 1644 al afirmar que los que escriben al mundo deben basarse en la razón y el buen juicio, para lo cual deben meditar, investigar y analizar otros trabajos, incluso departir con sus sabios amigos para llegar a ser expertos de lo que escriben<sup>208</sup>.

En la actualidad existe una importante transformación en el ejercicio de la libertad de información por parte de los periodistas donde “el trabajo del periodismo, el relato objetivo desde el lugar de los hechos, la investigación, los testimonios de los involucrados han cedido terreno a la opinión, ni siquiera al análisis, sino a la opinión cada vez más contundente y sesgada”, lo que condiciona sin duda el ejercicio de libertad de información y con él, el pleno conocimiento para la expresión libre de cada persona. CAÑO igualmente afirma que “(...) hoy es mayor la presión social para impedir el acceso a los de determinadas voces” de lo que se deriva en que los “lectores se escandalizan con mucha más facilidad y se reclaman restricciones de la libertad de expresión con mucha más ligereza, además que respecto al ejercicio de la libertad de información se constata que “... en los últimos años se ha sumado también una parte de la izquierda a esa fiebre de censura contra artículos que consideran ofensivos por defender puntos de vista machistas, racistas o contrarios a sus principales causas. En ocasiones, esas opiniones perseguidas ni siquiera son ofensivas, sino que simplemente plantean críticas a los argumentos habituales del feminismo, el antirracismo o el ecologismo. Pero aun así, asistimos con frecuencia a campañas de la izquierda para eliminar esas críticas de los medios de comunicación”<sup>209</sup>, a lo cual, hay que citar los cuatro fallos que REEVE apunta existen en la izquierda política actual: a) la tendencia a patologizar aspectos naturales de la identidad masculina; b) entender los problemas masculinos como fallos individuales y no como retos estructurales; c) la falta de voluntad en entender la base

---

<sup>207</sup> CAÑO, A. *Digan la verdad...*, op. cit., p. 18.

<sup>208</sup> MILTON, J. *Discurso sobre la libertad...*, op. cit., p. 76.

<sup>209</sup> CAÑO, A. *Digan la verdad...*, op. cit., pp. 22 y 104-105.



biológica en las diferencias sexuales; y d) la convicción de que la desigualdad de género solo va en una única dirección, en el detrimento de las mujeres<sup>210</sup>.

En la combinación de libertad de expresión y libertad de información, “los periodistas debemos priorizar la libertad de expresión y la libertad de prensa sobre cualquier otra norma o principio. Las libertades de expresión y de prensa no pertenecen, por supuesto a los periodistas, sino a los ciudadanos, pero puesto que somos nosotros los periodistas, quienes las administramos a diario, estamos obligados a defenderlas como el instrumento imprescindible que son en una democracia”. Las sociedades democráticas necesitan de medios de información veraces, al igual que de periodistas objetivos de modo que “salvo los límites que marcan las leyes y el sentido común, el periodista siempre debe optar por aceptar la difusión de las voces más discordantes con el sistema de valores vigente en cada momento, también porque esas voces son en ocasiones las que nos permiten poner al día ese sistema de valores y despertarnos de nuestra pereza intelectual y moral”<sup>211</sup>. Sobre los valores, DE PRADA señala que al igual que Vázquez de Mella, los pueblos decaen cuando desprecian su patrimonio espiritual (donde recae el corazón de la política) y se sustituye por una sociedad descreída y con la moral rota<sup>212</sup>. Por ello, respecto al papel de los medios, EMCKE recoge que éstos deben analizar, en los ciudadanos preocupados, las causas y objetos de sus preocupaciones, explicando, diferenciando y criticando, aunque más adelante señala<sup>213</sup> que el ciudadano preocupado quizá sea una envoltura de odio, que sirve como sustitutivo o válvula de escape para aglutinar experiencias negativas como la privación de derechos, las políticas migratorias o la ausencia de auténtica representación política, lo que se descarga en forma de odio y violencia y que, como Didier Eribon, identifica a los grupos fanáticos y racistas con experiencias negativas, en línea con los ‘serios’ de Jean Paul Sartre.

La calidad de las democracias necesitan del reconocimiento del derecho al ejercicio de la libertad de expresión, y por ello, señala CAÑO, “resulta tremendamente perjudicial (...) para la calidad de nuestra democracia, el movimiento *woke*, nacido en las universidades de

---

<sup>210</sup> REEVES, R. V. *Hombres. Por qué el hombre moderno lo está pasando mal, por qué es un problema a tener en cuenta y qué hacer al respecto*. Barcelona: Ed. Centro de Libros PAPF, 1ª ed., 2023, p. 185.

<sup>211</sup> CAÑO, A. *Digan la verdad...*, op. cit., pp. 105-106.

<sup>212</sup> DE PRADA, J. M. *Una enmienda a...*, op. cit., p. 124.

<sup>213</sup> EMCKE, C. *Contra el odio: un alegato en defensa de la pluralidad de pensamiento, la tolerancia y la libertad*. Barcelona: Ed. Taurus, 2017, pp. 45-46.

Estados Unidos, pero muy extendido entre los medios de comunicación norteamericanos - dónde ya ha habido varias víctimas de su fanatismo- y también en España y en Europa. La noción de que existen causas, algunas muy nobles, como la lucha contra el racismo o el respeto a los derechos de las personas transexuales, cuya defensa exige en ocasiones sacrificar la libertad de expresión, es extremadamente peligrosa”<sup>214</sup>.

Sin embargo, VATTIMO afirma que en nuestra cultura actual las situaciones de ‘adiós a la verdad’, ya que la mentira está instalada en los medios de comunicación y que todo atiende a necesidades interesadas, están orientadas según interpretación de elecciones de valor<sup>215</sup>. Aunque el autor manifiesta que en una sociedad libre la sociedad debe ser construida con el consenso y el respeto a la libertad, de cada persona y de cada comunidad, al igual que Popper VATTIMO concluye que la verdad se enfrenta a la sociedad abierta, al ser enemiga tanto de ella como de toda política democrática; sociedad de la que también es enemigo Platón, continúa VATTIMO, para quien la sociedad debe adecuarse a lo mandado, de ahí, que tal como afirma HAVEL, la vida en verdad se identifica con sociedades donde se permita la dimensión existencial del hombre restituido, en una dimensión no ética que permita conocer la realidad tal cual es y con una evidente dimensión moral y política<sup>216</sup>.

Por lo anterior, y con relación al tratamiento de los medios de información de la actual sociedad altamente polarizada (propio versus ajeno, nosotros versus ellos), EMCKE afirma que en ella -en la sociedad- se rechaza cualquier crítica, que es desacreditada y censurada, y en la que reina un pensamiento cerrado de represión y de manipulación que no acepta ni se ve afectado por la crítica: de ahí que la crítica informativa revele la existencia de una prensa falaz y mal intencionada<sup>217</sup>. Y relacionado con ello, la existencia de un neolenguaje que es utilizado en la actualidad, DE PRADA lo aplica para que se desarrolle ‘lo políticamente correcto’, entendido como un proceso de alienación que utilizan los *mass media* para ideologizar a los ciudadanos<sup>218</sup>, que se viene aplicando tanto en el comunismo como en la democracia liberal, como grandes entidades uniformadoras<sup>219</sup>, sin que el ciudadano actual

---

<sup>214</sup> CAÑO, A. *Digan la verdad...*, op. cit., pp. 106-107.

<sup>215</sup> VATTIMO, G. *Adiós a la verdad*, op. cit., pp. 9-34.

<sup>216</sup> HAVEL, V. *El poder de los sin poder...*, op. cit., pp. 45-46.

<sup>217</sup> EMCKE, C. *Contra el odio...*, op. cit., pp. 72-73.

<sup>218</sup> DE PRADA, J. M. *Una enmienda a...*, op. cit., p. 66.

<sup>219</sup> LEGUTKO, R. *Los demonios de la democracia. Tentaciones totalitarias en las sociedades libres*. Madrid: Ediciones Encuentro, 2020, p. 21.

perciba esa repetición del hábito marxista de “falsificar el lenguaje, vaciar palabras familiares y reemplazarlas con un significado nuevo y altamente ideológico”<sup>220</sup>: para BULL<sup>221</sup> es imprescindible recordar a GEORGE ORWELL cuando se refiere al Gran Hermano quien controlaba, además del pensamiento, el lenguaje, creando para ello “el único idioma del mundo cuyo vocabulario disminuye cada día”, una neolengua cuya intención subyacente consiste en la idea de que, si algo no se puede expresar porque las palabras han sido prohibidas o eliminadas, no será fácil que se puedan pensar<sup>222</sup>.

En línea con las consecuencias de la civilización, SÁBATO señala que de igual manera que el capitalismo en el siglo XX provoca la concentración industrial (consecuencia de la formación de capitales pendientes) y la expansión de las ciudades, el futuro conlleva “la estatización de la banca, de la industria, del transporte, de las comunicaciones y de la información”, haciendo que el Estado disponga finalmente de todo el “poder público y todos los medios de coerción y de persuasión”<sup>223</sup>, lo que no ha de permitirse en nombre de la libertad de expresión y de información, ya que el Estado es nuestro gobernante, y no nuestro crítico<sup>224</sup>.

La compleja realidad mostrada en los apartados que anteceden requiere del análisis de la delimitación entre ambos derechos fundamentales para así determinar sus alcances, por lo que es preciso iniciarlo: a) con lo expuesto en el art. 20.1.a) de la CE que señala, como a lo largo de este trabajo se recoge, el reconocimiento y protección del derecho a la libertad de expresión, lo que hace al indicar que cualquier persona tiene el derecho a la expresión y difusión libres tanto de sus ideas, como de sus pensamientos y opiniones, y que ello lo haga utilizando tanto la palabra como el escrito o empleando cualquier otro medio de reproducción; y b) con el precepto art. 20.1.d) de la CE que recoge el derecho de información de toda a persona a que pueda comunicar o recibir información veraz libremente, igualmente por cualquier medio de difusión<sup>225</sup>.

---

<sup>220</sup> DREHER, R. *Vivir sin mentiras...*, op. cit., p. 131.

<sup>221</sup> COLEMAN, P. *La censura maquillada*, op. cit., p. 9.

<sup>222</sup> ORWELL, G. 1984. Barcelona: Penguin Random House Grupo Editorial, 2013, pp. 315-329.

<sup>223</sup> SÁBATO, E. R. *Hombres y ...*, op. cit., pp. 58-59.

<sup>224</sup> MILTON, J. *Discurso sobre la libertad...*, op. cit., p. 78.

<sup>225</sup> APARICIO ALDANA, R. K. *Derechos a la libertad de...*, op. cit., p. 38.

Y este análisis se realiza conociendo que ambos derechos, el de libertad de expresión y el de información, se fundamentan en el derecho de la dignidad humana reconocido en el art. 10.1 de la CE que impregna el necesario reconocimiento del respeto mutuo entre los hombres que impide que sean desarrollados de manera ilimitada<sup>226</sup> y que se considere que no son derechos arbitrarios aunque sean derechos diferentes que compartan la transmisión de un mensaje: uno transmite una opinión que comprende un juicio valorativo, y otro comunica una realidad externa que requiere la constatación de una verdad<sup>227</sup>, lo que hace que sean dos derechos fundamentales distintos tanto en su forma de ejercicio como en los bienes jurídicos que protegen<sup>228</sup>.

Así, el derecho a la libertad de información consistente en “comunicar y recibir libremente información sobre hechos, o tal vez más restringidamente sobre hechos que se consideren noticiables”<sup>229</sup>, es decir, que comunica hechos ciertos a terceros que los desconocen, por lo que es un bien jurídico tanto para el informante como para el informado lo que redundará en el provecho y consistencia de una sociedad democrática a la par que favorece la vida colectiva de los ciudadanos<sup>230</sup>. De ahí que se deduzca que dos son los requisitos que requiere el ejercicio del derecho de libertad de información<sup>231</sup>: 1) que la información sea veraz, es decir, que sean hechos verdaderos de los que se informa (por lo que los hechos falsos no son contemplados en su ejercicio) lo que implica la dimensión subjetiva del derecho de información; y 2) que exista un interés general en el conocimiento de esa información y hechos, es decir, que los hechos “sean noticiables”<sup>232</sup>, incluso cuando se tratan de informaciones neutrales, lo que conlleva a la valoración del informador del interés general de la información<sup>233</sup>. Y al requisito de veracidad se le asocia un comportamiento diligente del informador, lo que supone que haya previamente realizado un ejercicio de averiguación de los hechos de manera diligente<sup>234</sup>, sustentando en la jurisprudencia de la Corte Suprema de los Estados Unidos, diligencia que implica la verdad subjetiva y certeza sobre los hechos de

---

<sup>226</sup> LÓPEZ QUINTÁS, A. *La verdadera libertad de expresión y su fundamentación filosófica*. Madrid: Ed. Fundación López Quintás para el Fomento de la Creatividad y los Valores, 2022, p. XIX.

<sup>227</sup> ROJAS RIVERO, G. P. *La libertad de expresión del...*, op. cit., p. 31.

<sup>228</sup> APARICIO ALDANA, R. K. *Derechos a la libertad de...*, op. cit., p. 39.

<sup>229</sup> STC 107/1988, de 8 de junio, FJ. 2.

<sup>230</sup> STC 105/1983, de 23 de noviembre, FJ. 11.

<sup>231</sup> APARICIO ALDANA, R. K. *Derechos a la libertad de...*, op. cit., p. 40.

<sup>232</sup> PAZOS PÉREZ, A. *El Derecho a la libertad...*, op. cit., p. 137.

<sup>233</sup> APARICIO ALDANA, R. K. *Derechos a la libertad de...*, op. cit., p. 48.

<sup>234</sup> SSTC 21/2000, de 31 de enero, F. J. 5 y 160/2003, de 15 de septiembre, FJ. 5.

que informa de manera que los informados tengan acceso a alcanzar cierto grado de verdad objetiva, lo que implica la prohibición de informar de hechos falsos o erróneos: y ello debe realizarse sin impedir que este derecho de libertad de información se vea restringido por no poder alcanzarse una supuesta verdad absoluta, lo que implica que no es sancionable una información falsa si en su obtención el informador fue diligente en sus averiguaciones: se debe evitar el desaliento al ejercicio de libertad de información<sup>235</sup>, la denominada teoría del desaliento.

Conectado con lo anterior, ejercer la veracidad de la información choca con aquella información que reproduce de manera neutral<sup>236</sup> las manifestaciones de otro, que evidentemente no han podido ser contrastadas en la exigencia de verificación de su veracidad ya que el informante ha sido únicamente transmisor de esa información<sup>237</sup> sin incorporar juicios de valor (lo que le excluye de responsabilidad<sup>238</sup>), aunque la información comunicada deba cumplir con los dos requisitos de veracidad e interés público<sup>239</sup>, lo que logran en este caso constatando la veracidad de la declaración que ha sido reproducida<sup>240</sup> y sin quebrar las manifestaciones realizadas con la intención de romper su neutralidad<sup>241</sup>.

## 5. Libertad de expresión versus discurso de odio

DE PRADA afirma que nunca ha habido más censura que hoy, coartando la libertad de expresión, y en la que internet se muestra como el reflejo de esta censura, y no en el instrumento neutral que debería ser, ya que en la realidad selecciona, promociona y divulga sólo aquello que ideológicamente toca, y censura y prohíbe la disensión o el libre pensamiento<sup>242</sup>. De hecho, ARENDT afirma que a mayor burocracia de la vida pública y en la sociedad, mayor atractivo mostrará la violencia, ya que ésta, la burocracia como forma de gobierno, priva a los ciudadanos de la capacidad de actuar y de su libertad política, lo que

---

<sup>235</sup> APARICIO ALDANA, R. K. *Derechos a la libertad de...*, op. cit., pp. 43-45.

<sup>236</sup> STC 21/2000, de 31 de enero, FJ. 6.

<sup>237</sup> STC 28/1996, de 26 de febrero, FJ. 3.

<sup>238</sup> STC 159/1986, de 12 de diciembre, FJ. 8.

<sup>239</sup> STC 232/1993, de 12 de julio, FJ. 3.

<sup>240</sup> SSTS 139/2007, de 4 de junio, FJ. 11 y 52/1996, de 26 de marzo, FJ. 3.

<sup>241</sup> STC 134/1999, de 15 de julio, FJ. 4.

<sup>242</sup> DE PRADA, J. M. *Una enmienda a...*, op. cit., pp. 293-296.

tiene lugar en las sociedades democráticas occidentales: sociedades burocratizadas por el sistema de partidos políticos que invalida la voz de los ciudadanos, en claro ataque a la libertad de expresión<sup>243</sup>, contruidos para eliminar en los ciudadanos el sentido de justicia y verdad<sup>244</sup>, que promueven la dimisión del espíritu y la renuncia a la libertad en favor de la conformidad<sup>245</sup> y a lo que debe añadirse la voz de HAVEL cuando afirma la ideología del sistema post totalitario se caracteriza por el uso ilimitado de normas, ordenanzas, es decir, en el sistema burocratizado que manipula la vida de los ciudadanos al dejarlos como meros instrumentos del engranaje del Estado, ocupados sólo de aquello que éste quiere de él, su limitación controlada y codificada, ya que el ordenamiento jurídico juega un papel crucial en la labor de promoción de la ideología y servir como función de coartada en una ilusión de justicia que tutela la sociedad pero que anula al individuo y su libertad: un ordenamiento jurídico como fachada de la sociedad y que forma parte del mundo de la apariencia<sup>246</sup>, pues los partidos políticos promueven la conformidad, además de que el totalitarismo se conforma como el pecado original de los partidos políticos<sup>247</sup>, y para apreciar la verdad y la libertad sin que sea deslegitimada por ser un derecho<sup>248</sup>, además del bien público, WEIL señala que éstos cumplen tres requisitos o caracteres esenciales que no juegan a favor y que los caracteriza como totalitarios en su germen y aspiración: a) son máquinas de fabricar pasiones colectivas; b) se crean para ejercer presión colectiva sobre el pensamiento; y c) su único fin es el partido mismo y su crecimiento sin ningún límite<sup>249</sup>.

## 6. Los límites de la libertad de expresión

CAÑO señala que “asistimos a diario a la cancelación -utilizando el término importado del inglés- de opiniones que nos resultan odiosas y que el periodista se toma la atribución de evitar al lector con el propósito de no herir su sensibilidad. Es una grave deslealtad con el lector, es un uso pernicioso de la libertad de expresión (...)”<sup>250</sup>. Y a propuesta de GASHTON,

---

<sup>243</sup> ARENDT, H. *Sobre la violencia*, op. cit., pp. 105-107.

<sup>244</sup> WEIL, S. *Nota sobre la supresión ...*, op. cit., p. 44.

<sup>245</sup> BRETON, A. *Desterrar los partidos políticos*. Navarra: editorial Centellas, 2ª ed., 2022, p. 16.

<sup>246</sup> HAVEL, V. *El poder de los sin poder...*, op. cit., pp. 94-96.

<sup>247</sup> WEIL, S. *Nota sobre la supresión ...*, op. cit., p. 22

<sup>248</sup> ÖZKIRIMLI, U. *Cancelados. Dejar atrás...*, op. cit., p. 157.

<sup>249</sup> WEIL, S. *Nota sobre la supresión ...*, ibidem, pp. 35-36.

<sup>250</sup> CAÑO, A. *Digan la verdad...*, op. cit., p. 133.

la libertad de expresión debería limitarse lo menos posible mediante leyes y decisiones de gobiernos o empresas y “hacer más por desarrollar normas y prácticas compartidas que nos permitan usar esta esencial libertad del mejor modo posible”<sup>251</sup>, debido a que el impulso a condicionar la palabra es muy difícil de suprimir<sup>252</sup>, por lo que “tenemos que esforzarnos por crear unas condiciones en las que sea posible ponernos de acuerdo sobre cómo discrepar”, en un esfuerzo transcultural de la razón y la imaginación puesto sólo con libertad de expresión “puedo comprender yo lo que significa ser tú”<sup>253</sup>: así, si en una plaza pública una persona decide plantarse en ella y manifestar sus opiniones sin miedo a ser detenida, encarcelada o lastimada físicamente, entonces se encontrará en una sociedad libre, y si no, es que se encuentra en una sociedad del miedo<sup>254</sup>. Y es la cultura de la cancelación entendida como la encarnación de la censura y la caza de brujas, pero que en la actualidad tanto ella como lo *woke* provienen de los círculos progresistas, fundamentalmente de aquellos provenientes de políticas identitarias radicales<sup>255</sup>, actuando como una verdadera fuerza política que ataca a la libertad de expresión<sup>256</sup>.

Al respecto al ejercicio de la libertad de expresión y al uso que de ella se hace con palabras, es obligatorio acudir a la afirmación de AUSTIN cuando determina, en su teoría de los actos de habla diferenciados, que son los enunciados performativos los que se encuentran vinculados con la libertad de expresión y que “para explicar qué es lo que puede andar mal con los enunciados, no podemos limitar nuestra atención a la proposición en juego (sea lo que esto fuese), tal como se ha hecho tradicionalmente. Tenemos que considerar la situación total en que la expresión es emitida -el acto lingüístico total- para poder ver el paralelo que hay entre los enunciados y las expresiones realizativas, y cómo unos y otros pueden andar mal”, ya que el pensamiento no es el que comete delitos, sino su expresión<sup>257</sup>.

El conservadurismo moderno, propone SCRUTON en un intento de definirlo, “se ha transformado en el adalid de la civilización occidental contra sus enemigos y contra dos de

---

<sup>251</sup> GARTON ASH, T. *Libertad de palabra...*, op. cit., p. 122.

<sup>252</sup> NAGEL, T. *La última palabra*. Barcelona: editorial Gedisa, 2ª ed., 2017, p. 45.

<sup>253</sup> GARTON ASH, T. *Libertad de palabra...*, op. cit., p. 514.

<sup>254</sup> SHARANSKY, N. y DERMER, R. *Alegato por la democracia...*, op. cit., pp. 70-71.

<sup>255</sup> ÖZKIRIMLI, U. *Cancelados. Dejar atrás...*, op. cit., p. 14.

<sup>256</sup> BRAUNSTEIN, J. F. *La religión woke. Anatomía del movimiento irracional e identitario que está poniendo en jaque a Occidente*. Madrid: editorial La Esfera de los Libros, 1ª ed., 2024, p. 21.

<sup>257</sup> AUSTIN, J. L. *Cómo hacer cosas con palabras*. Barcelona: ed. Paidós, 2016, p. 99.

ellos en particular: la corrección política (sobre todo en sus limitaciones a la libertad de expresión y en su énfasis en la culpa occidental para cualquier asunto) y el extremismo político<sup>258</sup>; extremismo que se visualiza en democracias occidentales en la actualidad a través de restricciones de derechos civiles, con total intolerancia ante las críticas y dispuestos a castigar a quien se atreva a hacerlas<sup>259</sup>. A los que ha de sumarse el hecho de que, sabiendo que los derechos y libertades no son absolutos, y entre ellos la libertad de expresión sea casi sagrada, nadie puede entrar en un teatro abarrotado de personas y gritar ¡fuego!, y ello puede ser a causa de que las discusiones sobre los límites se producen en las sociedades democráticas, sin distinguir entre estas sociedades basadas en la libertad de aquellas otras basadas en el miedo<sup>260</sup>, aunque se esté produciendo una amplia restricción a la libertad de expresión a medida que se amplía la lista de prohibiciones de discriminación<sup>261</sup> y se incrementan las consignas ideológicas con el objeto de limitar al mínimo las opciones personales y la libertad<sup>262</sup>.

## 6.1. Límites constitucionales

Habiendo explorado el concepto de libertad de expresión y su distinción del derecho a la información en el marco jurídico español, es imperativo detenernos ahora en la cuestión de los límites de ambos derechos y los bienes jurídicos que comúnmente entran en conflicto, principalmente aquellos contemplados en los arts. 20 y 18 de la CE. Como es bien sabido desde el punto de vista doctrinal, los distintos derechos fundamentales se encuentran limitados entre sí. En este contexto, la doctrina consolidada por el Tribunal Europeo de Derechos Humanos (en adelante, TEDH) aboga por realizar un juicio de ponderación de los derechos en conflicto, buscando preservarlos al máximo y evitar afectaciones groseras o excesivamente intensas de uno de ellos. No existe, por ende, una jerarquía entre los derechos fundamentales, aunque, como hemos analizado, algunos, como los consagrados en el art. 20 CE, disfrutan de una posición preferente o dimensión institucional. El propio artículo 20 CE,

---

<sup>258</sup> SCRUTON, R. *Conservadurismo*, op. cit., p. 141.

<sup>259</sup> LEVITSKY, S. y ZIBLATT, D. *Cómo mueren las democracias...*, op. cit., p. 79.

<sup>260</sup> SHARANSKY, N. y DERMER, R. *Alegato por la democracia...*, op. cit., p. 69.

<sup>261</sup> PUPPINCK, G. *Mi deseo es la ley...*, op. cit., p. 233.

<sup>262</sup> LEGUTKO, R. *Los demonios de la democracia. Tentaciones totalitarias en las sociedades libres*. Madrid: Ediciones Encuentro, 2020, p. 10.



en su apartado cuarto, señala explícitamente esta limitación entre derechos al establecer que "estas libertades tienen su límite en el respeto a los derechos reconocidos en este Título".

En este punto, se examinan los conflictos más relevantes entre la libertad de expresión y el derecho a la información con otros derechos fundamentales regulados en el Título I de la CE, específicamente aquellos mencionados en la Sección Primera del Capítulo II de la misma. Sin embargo, la Constitución misma, en su apartado cuarto del artículo 20, reconoce sin ambigüedades que las principales tensiones se producen entre el artículo 20 y los llamados derechos personalísimos regulados en el artículo 18.1 CE, al indicar que "estas libertades tienen su límite [...], especialmente, en el derecho al honor, a la intimidad y a la propia imagen". La mayoría de los casos que llegan al TC en estas materias suelen ser conflictos entre el derecho a la información y el derecho al honor, ya que las tensiones entre la libertad de expresión y el derecho al honor suelen resolverse de manera más clara. Como principio general, es suficiente con que en el ejercicio de la libertad de expresión no se cruce la línea de la injuria o animus iniuriandi. Este mismo criterio se aplica lógicamente en los conflictos entre la libertad de expresión y los derechos a la intimidad y a la propia imagen, aunque estos últimos no sean tan frecuentes numéricamente. En este sentido, hay que centrarse principalmente en las tensiones entre el derecho a la información y los tres derechos que conforman el contenido sustantivo del artículo 18.1 CE, empezando por el derecho al honor o buena "reputación", según la expresión habitual en los Tratados internacionales.

El ejercicio del derecho de libertad de expresión se encuentra limitado por el respeto a los derechos fundamentales de los demás, además de ejercitarse conforme a las exigencias de la buena fe y condicionados por las particularidades de la relación de trabajo tanto de la empresa como del trabajador. Los límites constitucionales se encuentran indicados en el artículo 20.4 de la CE cuando se señala que la libertad de expresión tiene 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"<sup>263</sup>. A continuación, se detallan estos límites:

---

<sup>263</sup> Constitución Española, de 27 de diciembre. *Boletín Oficial del Estado*, 29 de diciembre de 1978, núm. 311. Disponible en: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1978-31229>

### 6.1.1. Los derechos al honor

La doctrina del TC para abordar los conflictos entre el derecho a la información y el derecho al honor es, con mucho, la más compleja y extensa entre los derechos que constituyen el objeto material de protección de los arts. 20 y 18 de la CE.

Para comenzar el análisis de la jurisprudencia del TC sobre el límite que el derecho al honor impone al derecho de la información, es esencial referirse a la Sentencia 78/1995, de 22 de mayo, que ofrece una síntesis de cuestiones genéricas importantes antes de adentrarse en casos específicos. Estos puntos destacados sirven como parámetros para la colisión entre derechos:

1. Inexistencia de derechos fundamentales absolutos ni de límites absolutos a estos.
2. Delimitación de los derechos enfrentados, distinguiendo entre la libertad de información y expresión, por un lado, y el derecho al honor, a la intimidad y a la propia imagen, por otro.
3. Importancia de los criterios de ponderación.
4. Consideración especial del animus iniuriandi o la intención de injuriar.

La STC 78/1995, basándose en la STC 105/1990, establece que "este Tribunal ha tenido ya numerosas oportunidades de afirmar que, en el conflicto entre las libertades reconocidas en el artículo 20 CE y otros derechos y bienes jurídicamente protegidos, no cabe considerar que sean absolutos los derechos y libertades contenidos en la Constitución, pero tampoco puede atribuirse ese carácter absoluto a las limitaciones a que han de someterse esos derechos y libertades"<sup>264</sup>.

En cuanto al derecho al honor y su relación con el derecho a la información veraz, la sentencia reconoce la amplia protección que otorgan las disposiciones del Código Penal a la buena fama y honor, pero subraya que la formación de una opinión pública libre es esencial para el ejercicio de derechos inherentes a un sistema democrático. Asimismo, destaca que la relación de preferencia que tiene la libertad de información respecto al derecho al honor se

---

<sup>264</sup> STC 78/1995, de 22 de mayo.

invierte a favor de este último cuando el ejercicio de la libertad de información no sigue los cauces normales de formación de la opinión pública.

La doctrina del TC considera necesario realizar una ponderación de los derechos enfrentados, en la que se evalúan factores como el tipo de libertad ejercida, el interés general de la información y la condición pública o privada del afectado. La relevancia pública de la información y la condición de personaje público pueden influir en la ponderación, y el tribunal revisa la adecuación de dicha ponderación realizada por los órganos judiciales. En este contexto, se destaca la importancia de la dimensión institucional de algunos derechos fundamentales, que les confiere una posición prevalente frente a otros. El interés público y la relevancia pública de la información son considerados elementos clave para determinar la prevalencia de la libertad de información sobre el derecho al honor.

En resumen, la jurisprudencia del TC establece un criterio de prevalencia de la libertad de expresión y del derecho a la información sobre el derecho al honor en casos de conflicto, siempre que se respeten ciertos criterios y cauces normales de ejercicio de estos derechos. Este criterio se basa en la importancia de la formación de la opinión pública en una sociedad democrática. De hecho, en el caso de unas manifestaciones realizadas por un jugador profesional de fútbol, consideradas por su club como ofensivas, fueron aceptadas dentro de los límites del ejercicio de libertad de expresión por el TC, al tener presente la peculiar naturaleza del trabajo como relación laboral especial, la repercusión pública ante la sociedad como deportista profesional y al interés de sus declaraciones por los numerosos aficionados al fútbol<sup>265</sup>; al igual que el caso de un trabajador por promover y firmar un convenio colectivo criticando a la empresa, sancionado por la empresa inicialmente y que tuvo amparo del TC ya que éste consideró que ningún daño se había producido para la empresa ya que las manifestaciones del trabajador son críticas a las relaciones laborales y a la dirección de la empresa, que han de ser aceptadas en el libre ejercicio de libertad de expresión en el ámbito del trabajo<sup>266</sup>.

---

<sup>265</sup> STC 6/1995, de 10 de enero.

<sup>266</sup> STC 181/2006, de 19 de junio.

## 6.1.2. El derecho a la intimidad

La STC 231/1988, de 2 de diciembre, conocida como el caso Francisco Rivera, es fundamental en los conflictos entre el derecho a la información y la intimidad personal y familiar. Este caso involucra al famoso torero casado con la cantante Isabel Pantoja, quien falleció en la enfermería de una plaza de toros. Las imágenes de su muerte fueron publicadas, y la sentencia anula una decisión anterior que había dado preferencia al derecho a la información sobre el derecho a la intimidad. La decisión se basa en la afectación negativa, causando dolor y angustia a los familiares cercanos del fallecido. En algunos conflictos, el derecho a la información no se limita estrictamente al derecho a la intimidad, sino que también afecta conjuntamente al derecho a la propia imagen. Un ejemplo es el uso de cámaras ocultas en el periodismo de investigación, como se aborda en la STC 12/2012, de 30 de enero. En este caso, se emitió un reportaje grabado con cámara oculta en el despacho de un naturista/esteticista sin su conocimiento. El TC concluyó que la utilización de la cámara oculta constituía una ilegítima intromisión en los derechos fundamentales a la intimidad personal y a la propia imagen.

En otra línea, la STC 25/2019, de 25 de febrero, se pronuncia sobre la captación intrusiva mediante cámara oculta, indicando que no fue necesario ni proporcionado para el objetivo de la averiguación de la actividad profesional, lo que constituyó una intromisión ilegítima en el derecho a la intimidad.

En relación con los informes médicos y el derecho a la intimidad, la STC 70/2009, de 23 de marzo, destaca que la información sobre la salud de una persona se comprende como parte de su vida privada.

Por último, se menciona brevemente el derecho al habeas data del artículo 18.4 CE, que se refiere a la limitación del uso de la informática para garantizar el honor y la intimidad personal y familiar de los ciudadanos. La STC 292/2000, de 30 de noviembre, destaca la importancia de la libertad informática, que incluye el derecho a controlar el uso de los datos personales en un programa informático, oponiéndose a que se utilicen para fines distintos de aquellos para los que se obtuvieron legítimamente.

### 6.1.3. El derecho a la propia imagen

Para comprender el concepto y la definición del derecho a la propia imagen, se pueden considerar dos sentencias clave del TC. La STC 117/1994, de 25 de abril, en su Fundamento Jurídico 3, establece que el derecho a la propia imagen, reconocido por el artículo 18.1 de la Constitución, forma parte de los derechos de la personalidad. Este derecho garantiza el ámbito de libertad de una persona en relación con sus atributos más característicos, como la imagen física, la voz o el nombre, considerados posesiones inherentes e irreductibles a toda persona<sup>267</sup>. Por otro lado, la STC 81/2001, de 26 de marzo, en su FJ 2, destaca que el derecho a la propia imagen permite a los individuos decidir qué aspectos de su persona desean preservar de la difusión pública. Este derecho asegura un ámbito privativo para el desarrollo de la propia personalidad, protegiéndolo de injerencias externas<sup>268</sup>.

En relación con los límites entre el derecho a la información y el derecho a la propia imagen, la STC 72/2007, de 16 de abril, en su FJ 5, sostiene la tesis de la prevalencia del derecho a la información en ciertos casos. En particular, cuando se trata de una persona que ocupa un cargo público, participa en un acto público y se encuentra en un lugar público, el derecho a la información puede prevalecer sobre el derecho a la propia imagen<sup>269</sup>.

En el caso específico de caricaturas y el derecho a la imagen, la STC 23/2010, de 27 de abril, en su FJ 5, reconoce la afectación indebida del derecho a la propia imagen. En este caso, la revista utilizó una imagen de una persona con la única finalidad de divertir al lector mediante la exhibición de un cuerpo semidesnudo con el rostro de la persona añadido. El TC concluyó que esta utilización no tenía un interés público legítimo de crítica política o social y buscaba provocar burla sobre la persona, con un marcado sesgo sexista y obteniendo un beneficio económico para la empresa periodística<sup>270</sup>.

---

<sup>267</sup> STC 117/1994, de 25 de abril

<sup>268</sup> STC 81/2001, de 26 de marzo.

<sup>269</sup> STC 72/2007, de 16 de abril.

<sup>270</sup> STC 23/2010, de 27 de abril.

#### **6.1.4. La protección de la juventud y de la infancia**

La salvaguarda de la juventud y la infancia se erige como una prioridad ineludible en el contexto de la libertad de expresión, un derecho fundamental que, si bien es esencial, no está exento de límites cuando se trata de resguardar otros valores y derechos igualmente fundamentales. En el marco de la CE, la libertad de expresión, consagrada en el artículo 20, coexiste con restricciones que buscan asegurar la protección de derechos fundamentales.

A nivel europeo, el CEDH reconoce la libertad de expresión, pero habilita restricciones para salvaguardar la moral, la seguridad pública, la salud y los derechos de terceros, incluyendo a los menores. La Directiva de Servicios de Comunicación Audiovisual de la Unión Europea va más allá al establecer normativas específicas para proteger a la juventud de contenidos audiovisuales perjudiciales y prohíbe la incitación al odio racial. Y a nivel internacional, la Convención sobre los Derechos del Niño (CDN) de las Naciones Unidas enfatiza la importancia de resguardar a los menores de contenidos perjudiciales. Si bien el artículo 13 reconoce el derecho a la libertad de expresión, este puede ser objeto de restricciones cuando sea necesario para garantizar la integridad y el bienestar de los niños.

La jurisprudencia, tanto nacional como europea, ha intervenido en casos donde se ha impuesto limitaciones a la libertad de expresión para proteger a la juventud de contenidos inapropiados, como la pornografía infantil o la incitación a la violencia. Estos precedentes judiciales contribuyen a configurar un marco legal que busca armonizar la libertad de expresión con la protección de los derechos y el bienestar de los menores. En los escasos eventos en los cuales la moral ha sido presentada como límite a la libertad de expresión ante el TC, estas situaciones han estado invariablemente vinculadas a la salvaguarda de la juventud y la infancia (como lo indica la STC 62/1982, cuyo Fundamento Jurídico 3, haciendo referencia directa a la doctrina del TEDH en la STEDH Handyside de 7 de diciembre de 1976, afirma expresamente que la moral constituye un límite a la libertad de expresión). En consecuencia, se puede afirmar que la moral actúa como restricción a la libertad de expresión cuando se trata de mensajes dirigidos a niños o jóvenes.

La distinción, aunque estrechamente relacionada, entre justificar una restricción a la libertad de expresión basada en uno u otro límite es crucial: para proteger la moral, se puede buscar

la prohibición de una expresión de contenido inmoral por parte del ordenamiento; para proteger a la juventud o a la infancia, basta con que esa expresión no sea accesible para estos colectivos. En la protección de la juventud y la infancia, por lo tanto, no es necesario restringir el mensaje, sino simplemente discriminar ciertas audiencias en comparación con otras. Generalmente, esta discriminación se logra ya sea impidiendo el acceso de menores a ciertos mensajes o requiriendo que los titulares de la patria potestad sean informados sobre el contenido de opiniones, información u otros tipos de mensajes (como se ilustra en el caso de obras de arte según la STEDH Müller de 24 de mayo de 1988 o películas según la STC 52/1983, Fundamento Jurídico 6), reservando para ellos la decisión final respecto al acceso a los mismos, al menos en lo que respecta al acceso en el hogar familiar, como se sugiere en el párrafo 3 del Voto Particular del magistrado Rubio Llorente a la STC 189/1991. En medios considerados invasivos, como la televisión, puede llevarse a cabo una regulación detallada del contenido de la programación en franjas horarias dirigidas a la audiencia infantil, como se establece en las Directivas de televisión sin fronteras de la Unión Europea y la Ley 25/1994, que la incorpora al ordenamiento interno español.

### **6.1.5. La injuria**

Entre los límites constitucionales de la libertad de expresión, la STC 112/2016 indica su existencia respecto del enaltecimiento de autores de acciones terroristas<sup>271</sup>, al igual que la STC 177/2016<sup>272</sup> que lo determina al respecto de acciones que conlleven incitación al odio, como la quema pública del retrato de los Reyes de España.

El concepto de injuria en el TC. La STC 42/1995, de 13 de febrero, en su FJ 2, establece que la libertad de expresión no ampara el derecho al insulto, marcando así una línea clara entre lo aceptable y lo inaceptable en el ejercicio de este derecho fundamental<sup>273</sup>. De manera similar, la STC 41/2011, de 11 de abril, en su FJ 5, permite opiniones inquietantes o hirientes, así como ironía, sátira y burla, dentro del ámbito de la libertad de expresión<sup>274</sup>.

---

<sup>271</sup> STC 112/2016, de 20 de junio.

<sup>272</sup> STC 177/2016, de 20 de octubre.

<sup>273</sup> STC 42/1995, de 13 de febrero.

<sup>274</sup> STC 41/2011, de 11 de abril.

Una sentencia emblemática en la delimitación de estos límites es la STC 105/1990, de 6 de junio, conocida como el caso José María García, un periodista radiofónico deportivo. En su FJ 8, el TC sostiene que el ejercicio de la libertad de expresión no justifica el uso de expresiones claramente ofensivas e innecesariamente vejatorias, especialmente cuando no guardan relación con el tema del programa y constituyen insultos en el sentido más estricto<sup>275</sup>.

En relación con el delito de injurias, la STC 177/2015, de 22 de julio, abordó la cuestión de ciertas injurias a la Corona, según el artículo 490.3 del Código Penal. El TC estimó la realización de una conducta antijurídica al advertir sobre el riesgo de que el público percibiera la conducta como una incitación a la violencia y al odio hacia la Monarquía y quienes la representan<sup>276</sup>. Al igual que las manifestaciones calificadas como injuriosas por el establecimiento financiero donde un empleado de banca trabajaba y que éste expresó, tuvieron el cobijo del TC al considerar las circunstancias en que tuvieron lugar y que no traspasaron los límites de su libertad de expresión, ya que ha de tenerse presente tanto el lugar en que se produjeron, el específico momento y contexto en el que se expresaron, la condición o cualidad con que se emitieron y la forma o medio en que se manifestaron<sup>277</sup>.

Sin embargo, es interesante señalar que la STEDH en el caso Stern Taulats y Roura Capellera contra España, de 13 de marzo de 2018, corrigió al TC al considerar que este realizó una indebida ponderación entre la libertad de expresión y otros derechos. La STEDH concluyó que la quema de la imagen del representante del Estado era una expresión simbólica de insatisfacción y protesta, y no una incitación a la violencia contra la persona del Rey, vulnerando así el artículo 10 del Convenio Europeo de Derechos Humanos (CEDH) de 1950<sup>278</sup>.

### **6.1.6. La moral pública**

El concepto de moral pública como límite a la libertad de expresión ha sido abordado por la jurisprudencia del TC en España. La STC 62/1982, de 15 de octubre, en su Fundamento

---

<sup>275</sup> STC 105/1990, de 6 de junio.

<sup>276</sup> STC 177/2015, de 22 de julio.

<sup>277</sup> STC 20/2002, de 28 de enero.

<sup>278</sup> STEDH de 13 de marzo de 2018, Asunto Stern Taulats y Roura Capellera contra España.



Jurídico (FJ) 5, se adentró en la cuestión de cómo la moral pública puede delimitar la libertad de expresión y observó que la moral pública, como elemento ético común de la vida social, es susceptible de concreciones diferentes según las distintas épocas y países<sup>279</sup>. La relevancia de la moral pública como límite a la libertad de expresión implica considerar la ética y los valores compartidos por la sociedad en un momento y lugar determinados. Este enfoque reconoce que la noción de moralidad no es estática y puede evolucionar con el tiempo y reflejar la diversidad de valores en una sociedad.

La STC 62/1982 sugiere que la delimitación de la libertad de expresión por la moral pública no puede ser rígida ni uniforme, ya que la comprensión de lo que constituye la moral pública puede variar. Este planteamiento destaca la importancia de evaluar las circunstancias específicas, las normas sociales predominantes y los valores éticos comunes al analizar posibles restricciones a la libertad de expresión en función de la moral pública.

En resumen, la moral pública se presenta como un criterio que puede ser invocado para establecer límites a la libertad de expresión, pero su interpretación y aplicación deben ser sensibles al contexto cultural y social, reconociendo que la moralidad es un concepto dinámico y sujeto a cambios en la percepción y aceptación social a lo largo del tiempo.

### **6.1.7. El derecho al olvido digital**

La STC 58/2018, de 4 de junio, marcó un hito al abordar el concepto del "derecho al olvido" en el contexto de la protección de datos personales y su relación con otros derechos fundamentales, como el derecho a la intimidad y el honor. En el Fundamento Jurídico (FJ) 5 de la sentencia, se define el derecho al olvido como una vertiente del derecho a la protección de datos personales frente al uso de la informática, en conformidad con el artículo 18.4 de la CE. Además, se destaca que este derecho actúa como un mecanismo de garantía para la preservación de los derechos a la intimidad y al honor, aunque se trata de un derecho autónomo<sup>280</sup>.

---

<sup>279</sup> STC 62/1982, de 15 de octubre.

<sup>280</sup> STC 58/2018, de 4 de junio.

El conflicto que plantea este derecho surge en la colisión entre el artículo 18.4 de la CE, que protege el derecho a la protección de datos personales, y las libertades de expresión e información establecidas en el artículo 20.1 de la CE. El FJ 6 reconoce expresamente el derecho al olvido como un "derecho fundamental". El FJ 8 es particularmente interesante en cuanto establece que la noticia en cuestión relata hechos pasados sin incidencia en el presente. Se destaca que no se trata de una noticia nueva sobre hechos actuales ni de una nueva noticia sobre hechos pasados que justifique una respuesta constitucional diferente. Además, se argumenta que, transcurridos más de treinta años desde que los hechos ocurrieron, la difusión actual de la noticia carece de relevancia pública.

Esta sentencia establece un importante precedente al reconocer el derecho al olvido como un derecho fundamental en el ámbito de la protección de datos personales, subrayando la importancia de equilibrar este derecho con las libertades de expresión e información en casos específicos.

### **6.1.8. Libertad religiosa y de conciencia**

En el ámbito de las tensiones entre derechos fundamentales, es interesante destacar que, además de los conflictos entre los derechos del artículo 20 y el artículo 18 de la CE, también se han dado situaciones de tensión entre el artículo 20 y otros derechos fundamentales, como el artículo 16 de la CE, que garantiza la libertad ideológica, religiosa y de culto de los individuos y las comunidades.

La Ley Orgánica 7/1980, de 5 de julio, de libertad religiosa, es una normativa relevante en este contexto. Su artículo 2 reconoce detalladamente el derecho de toda persona a profesar las creencias religiosas que elija o a no profesar ninguna, a practicar actos de culto, recibir asistencia religiosa, recibir e impartir enseñanza e información religiosa, y reunirse o manifestarse públicamente con fines religiosos. Asimismo, se reconoce el derecho de las Iglesias, Confesiones y Comunidades religiosas a establecer sus lugares de culto.

En relación con el Código Penal, el artículo 525 regula el denominado delito de escarnio, que impone multas de ocho a doce meses a quienes ofendan públicamente, mediante palabra, escrito o cualquier tipo de documento, los sentimientos religiosos de una confesión religiosa. También se castiga el escarnio público de quienes no profesan religión o creencia alguna. El

artículo 524 trata el delito de profanación, protegiendo los sentimientos religiosos. Además, el artículo 22.4 del Código Penal establece que cometer el delito por motivos de discriminación referente a la ideología, religión o creencias de la víctima puede considerarse como circunstancia agravante.

En cuanto a la jurisprudencia, la STC 214/1991, conocida como el caso Violeta Friedman, destaca la importancia de conciliar la libertad ideológica y de expresión con la dignidad e igualdad de todas las personas, ya que en ella el TC sostiene que el ejercicio de la libertad ideológica y de expresión no puede amparar manifestaciones destinadas a menospreciar o generar sentimientos de hostilidad contra ciertos grupos étnicos, religiosos o sociales<sup>281</sup>, ya que la sentencia reitera que, como dispone el art. 20.4 de la CE, no existen derechos ilimitados<sup>282</sup>.

En relación con el discurso de odio, el TC ha establecido que el negacionismo por sí solo no basta para configurarlo como un límite a la libertad de expresión. Se requiere intentar banalizar o menospreciar a un grupo étnico o religioso, expresiones vejatorias u oprobiosas, o una conducta de humillación hacia las víctimas para que se configure el discurso de odio.

### **6.1.9. Libertad sindical**

En la relación existente entre el derecho de libertad de expresión y con el derecho de libertad sindical, se concluye por el alto tribunal que si un trabajador sindicalista es despedido por haber realizado un comunicado ofensivo contra una establecimiento privado de enseñanza, podría producirse una extralimitación del derecho de libertad de expresión<sup>283</sup> o no, si lo hace en el ejercicio de sus derechos sindicales y en el cumplimiento de sus funciones de representación y en favor de sus compañeros trabajadores y que constitucionalmente le corresponden<sup>284</sup>. En términos generales el TC ha determinado que existe extralimitación de la libertad de expresión por parte de los trabajadores en una serie de sentencias que sirven de ejemplo clarificador para la identificación de las conductas y comportamientos de los trabajadores:

---

<sup>281</sup> STC 214/1991, de 11 de noviembre.

<sup>282</sup> COLEMAN, P. *La censura maquillada*, op. cit., p. 16.

<sup>283</sup> STC 120/1983, de 15 de diciembre.

<sup>284</sup> STC 185/2003, de 27 de octubre.

1. Cuando tiene lugar un comportamiento negligente e irresponsable del trabajador al transmitir como hechos ciertos y verdaderos lo que son simples rumores carentes de toda constatación y veracidad, o cuando expresa meras invenciones o insinuaciones, sin ningún sustento de realidad<sup>285</sup>.
2. Cuando el trabajador realiza una acusación falsa al empresario sobre actos y comportamientos de acoso laboral, haciéndolos incluso públicos aprovechando la repercusión mediática que tales situaciones genera y comunicándolo a la prensa, especialmente por el conocimiento público de esa persona<sup>286</sup>.
3. Cuando el trabajador remite en dos ocasiones una carta a la dirección de la empresa declarando como ilegales y peligrosas ciertas actividades de la empresa en relación con el medio ambiente e imputando a la dirección mentiras, manipulaciones, tergiversaciones y engaños<sup>287</sup>.
4. Cuando el trabajador difunde públicamente información alarmista sin constatación previa de los hechos sobre deficiencias de seguridad en una fábrica de explosivos, causando un grave perjuicio a la empresa<sup>288</sup>.
5. Cuando un trabajador presenta una denuncia a la Administración en la que trabaja basada en hechos falsos y con el único objetivo de desacreditarla<sup>289</sup>.
6. Cuando un trabajador difunde información no verídica ni contrastada, lo que atenta contra la buena fe<sup>290</sup>.

Una mirada crítica sin embargo propone cinco tesis sobre la libertad de expresión que es de interés por su reflexión conocer: a) El TC debe limitarse a evaluar la adecuada ponderación y el enfoque judicial y no analizar el conflicto concreto; b) los enunciados penales de delitos por el uso de expresiones requieren de la adecuada interpretación, lo que hará difícil que sean considerados inconstitucionales; c) contemplar la figura de los ilícitos no penales para los excesos expresivos; d) es necesaria una mayor protección al honor y la intimidad frente a

---

<sup>285</sup> STC 4/1996, de 16 de enero.

<sup>286</sup> STSJ de las Islas Baleares núm. 504/2006, de 7 de abril de 2006.

<sup>287</sup> STSJ de ASTURIAS núm. 3737/2010, de 8 de octubre de 2010.

<sup>288</sup> STC 126/2003, de 30 de junio.

<sup>289</sup> STSJ de Extremadura núm. 230/2010, de 11 de febrero de 2010.

<sup>290</sup> STC 90/1999, de 26 de mayo.

la expresión no política; y e) considerar el contexto humorístico para disminuir o eliminar el injusto del hecho expresivo<sup>291</sup>.

## 6.2. Garantías constitucionales

La libertad de expresión dispone de las siguientes garantías constitucionales para su ejercicio: a) prohibición de censura previa, tal y como se regula en el artículo 20.2 de la CE, que obliga a su no restricción y a la no existencia de censura previa alguna; b) cláusula de conciencia, en el apartado d) del artículo 20.1 de la CE al conformarse esta cláusula como garantía de libertad de expresión, c) secreto profesional, indicado en el apartado d) del artículo 20.1 de la CE para el ejercicio de la libertad de expresión; y d) acceso a los medios de comunicación social, apuntado por el artículo 20.3 de la CE, que se concreta en la obligada regulación normativa.

La CE de 1978 consagra la libertad de expresión y el derecho a la información como derechos fundamentales, asignándoles un lugar destacado y altamente protegido dentro del texto constitucional, específicamente en la Sección Primera del Capítulo II. El artículo 53 de la Constitución establece los parámetros fundamentales al respecto. En primer lugar, subraya que los derechos y libertades reconocidos en esta sección vinculan a todos los poderes públicos, siendo su regulación exclusiva mediante ley, la cual debe respetar su contenido esencial. La tutela de estos derechos se lleva a cabo de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 161.1.a), permitiendo que cualquier ciudadano pueda buscar la protección de las libertades y derechos establecidos en el artículo 14 y la Sección primera del Capítulo II ante los tribunales ordinarios, mediante un procedimiento basado en los principios de preferencia y sumariedad, y, en su caso, a través del recurso de amparo ante el TC. Este recurso de amparo se extiende a la objeción de conciencia reconocida en el artículo 30 de la Constitución.

Asimismo, el reconocimiento, respeto y protección de estos principios informarán la legislación positiva, la práctica judicial y la actuación de los poderes públicos, y solo podrán ser alegados ante la jurisdicción ordinaria de acuerdo con lo que dispongan las leyes que los

---

<sup>291</sup> LASCURAÍN SÁNCHEZ, J. A. “Cinco tesis sobre los límites de la libertad de expresión”. En: QUERALT JIMÉNEZ, J. J. y CARDENAL MONTRAVETA, S. (Dir.) *Derecho penal y libertad de expresión*. Barcelona: Ediciones Atelier, 2021, p. 28.

desarrollen. El artículo 53.1 se complementa con el artículo 81.1, que establece que las leyes orgánicas son las encargadas del desarrollo de los derechos fundamentales y las libertades públicas. Además, el artículo 161.1.a) regula el recurso de inconstitucionalidad contra leyes y disposiciones normativas con fuerza de ley, y el artículo 163 establece la cuestión de inconstitucionalidad por parte de los órganos de la jurisdicción ordinaria, competencias atribuidas al TC como garante último de la constitucionalidad de las normas jurídicas.

Es importante destacar que estos derechos y libertades gozan de eficacia jurídica directa, prescindiendo de una normativa de desarrollo por parte del legislador para su ejercicio. Se excluye explícitamente la regulación por parte del Gobierno a través del decreto legislativo (artículo 82.1) y del decreto-ley (artículo 86.1). Finalmente, la Constitución incorpora esta materia en el marco de la reforma constitucional agravada, estableciendo que cualquier propuesta de revisión total o parcial que afecte a secciones cruciales, como el Capítulo segundo, Sección primera del Título I, requerirá la aprobación del principio por una mayoría de dos tercios en cada Cámara, seguida de la disolución inmediata de las Cortes.

## 7. Doctrina judicial

El derecho a la libertad de expresión, consagrado como uno de los pilares fundamentales de las democracias modernas, ha sido objeto de un extenso y complejo desarrollo jurisprudencial a lo largo de la historia. En este contexto, tanto a nivel nacional como internacional, los tribunales han desempeñado un papel crucial en la definición y protección de este derecho fundamental, delineando sus alcances, limitaciones y salvaguardias.

En primer lugar, es imperativo destacar que el derecho a la libertad de expresión no se circunscribe únicamente a la emisión de opiniones y la difusión de información, sino que abarca un amplio espectro de manifestaciones, incluyendo la expresión artística, la crítica política, la protesta social y la búsqueda de la verdad. En este sentido, los tribunales han reconocido reiteradamente la importancia de proteger la diversidad de ideas y opiniones como piedra angular de una sociedad democrática y pluralista.

No obstante, es necesario subrayar que este derecho no es absoluto y puede encontrar limitaciones legítimas en aras de proteger otros derechos y bienes jurídicos igualmente

fundamentales, como la dignidad humana, la seguridad nacional o los derechos de terceros. En este sentido, la jurisprudencia ha establecido criterios y estándares para evaluar la proporcionalidad de las restricciones impuestas a la libertad de expresión, exigiendo que estas sean necesarias, proporcionales y no discriminatorias.

En el ámbito internacional, instrumentos como la Convención Europea de Derechos Humanos y la Declaración Universal de Derechos Humanos han desempeñado un papel preponderante en la consolidación de un marco normativo que garantice la protección efectiva del derecho a la libertad de expresión. La jurisprudencia de la Corte Europea de Derechos Humanos, en particular, ha sentado importantes precedentes en materia de libertad de expresión, estableciendo criterios para la interpretación y aplicación de este derecho en contextos diversos y complejos.

En el plano nacional, los tribunales han desempeñado un papel activo en la protección y promoción del derecho a la libertad de expresión, pronunciándose sobre casos emblemáticos que han contribuido a delinear los límites y alcances de este derecho en el contexto específico de cada país. Asimismo, es importante destacar el papel de la jurisprudencia constitucional en la interpretación y aplicación de las disposiciones constitucionales que consagran este derecho, así como en la definición de los mecanismos de protección y garantías procesales asociadas al mismo.

En conclusión, la jurisprudencia del derecho a la libertad de expresión constituye un corpus normativo y doctrinal de vital importancia en la configuración y protección de este derecho fundamental en las sociedades democráticas. A través de un análisis riguroso y contextualizado de los casos que han llegado ante los tribunales, se ha ido delineando un marco jurídico que busca conciliar la protección de la libertad de expresión con otros valores y derechos igualmente fundamentales, en aras de preservar el equilibrio y la armonía en el ejercicio de los derechos y libertades en una sociedad democrática.

Una muestra de la vasta jurisprudencia que ha contribuido a definir y proteger el derecho a la libertad de expresión en diferentes contextos jurídicos y culturales se presenta a continuación, que se completa en las diversas referencias que se realizan a lo largo de este trabajo:

- Sentencia de la Corte Europea de Derechos Humanos (CEDH) en el caso Handyside v. Reino Unido: esta sentencia es considerada un hito en la jurisprudencia de la CEDH sobre libertad de expresión, pues en ella la Corte estableció que la libertad de expresión abarca no solo ideas que son bien recibidas o consideradas inofensivas, sino también aquellas que pueden resultar ofensivas o perturbadoras, por lo que esta sentencia sentó las bases para la protección de la expresión impopular o controvertida<sup>292</sup>.
- Sentencia de la Corte Suprema de los Estados Unidos en el caso New York Times v. Sullivan en 1964: en esta sentencia, la Corte Suprema de los Estados Unidos estableció el estándar de la "falta real" para casos de difamación que involucran a funcionarios públicos, al tiempo que la sentencia refuerza la importancia de proteger la crítica política y la libertad de prensa, incluso cuando esta implique errores o inexactitudes, siempre que no exista una "falta real" de veracidad o intención maliciosa.
- STC en el caso "El Jueves" de 2007: el TC falló a favor de la revista satírica "El Jueves", que había sido multada por una caricatura que representaba a los Príncipes de Asturias en una situación sexualmente explícita, ya que en ella el TC sostuvo que la caricatura estaba protegida por el derecho a la libertad de expresión y que la multa infringía este derecho fundamental.
- Sentencia de la Corte Europea de Derechos Humanos en el asunto Eon c. Francia de 2016: esta sentencia es relevante en el contexto de la libertad de expresión en Internet, pues en ella la Corte Europea determinó que Francia violó el artículo 10 del Convenio Europeo de Derechos Humanos al condenar penalmente a un activista por participar en una campaña online que llamaba al boicot de productos israelíes; la sentencia destacó la importancia de proteger la expresión política en línea.
- Sentencia de la Corte Suprema de los Estados Unidos en el asunto Brandenburg contra Ohio de 1969: sentencia fundamental en el ámbito de la libertad de expresión en Estados Unidos, ya que establece el estándar para determinar cuándo el discurso incendiario o provocador está protegido por la Primera Enmienda, y en la Corte sostuvo que la

---

<sup>292</sup> CRUZ ÁNGELES, J. La protección de las minorías frente a los discurso de odio. Análisis comparado de los sistemas europeo e interamericano de derechos humanos. En: ALONSO, L. y VÁZQUEZ, V. J. *Sobre la libertad de expresión y el discurso del odio. Textos críticos*. Sevilla: Athenaica Ediciones Universitarias, 1ª ed., 2017, p. 87.



incitación a la violencia o la acción ilegal solo puede ser castigada si es "inminente" y "probable" que cause una acción ilegal inmediata, por lo que se refuerza la importancia de proteger incluso el discurso extremista o polémico, siempre que no presente una amenaza directa e inmediata.



## CAPÍTULO TERCERO. EL DISCURSO DE ODIOS

1. Sobre el discurso de odio. 1.1. Definición. 1.2. Bien jurídico afectado: la dignidad humana. 1.3. Elementos característicos del discurso de odio. 1.4. Las víctimas del discurso de odio. 1.5. La institucionalización del discurso de odio. 1.6. El ciberodio, o discurso de odio por internet. 2. El marco jurídico internacional del discurso de odio. 2.1. Naciones Unidas. 2.2. El Consejo de Europa. 2.3. La Unión Europea y el Tribunal Europeo de Derechos Humanos. 2.4. Estados Unidos. 2.5. Del Tribunal Constitucional de España. 2.6. Del Tribunal Supremo español. 2.7. La reacción institucional. 2.7.1. Reacción contra el autor. 2.7.2. Protección a la víctima. 3. El delito de odio en el código penal español. 3.1. El delito de odio. 3.2. Personas especialmente vulnerables. 3.2.1. Personas LGTBI: discriminación por razón de orientación sexual o identidad de género vulnerables. 3.2.2. Por razón de raza u origen étnico o nacional. 3.2.3. Por razón de enfermedad o discapacidad. 3.2.4. Minorías religiosas. 3.2.5. Por razón de ideología. 3.2.6. Aporofobia. 3.3. La circular 7/2019, sobre pautas para interpretar los delitos de odio tipificados en el art. 510 del CP. 3.4. La doctrina judicial penal en España del delito de odio.

El presente capítulo se adentra en un tema de profunda relevancia en el ámbito jurídico y social contemporáneo: el discurso de odio; fenómeno, caracterizado por la propagación de mensajes que incitan al odio, la discriminación y la violencia contra grupos o individuos por motivos como su raza, religión, orientación sexual, identidad de género u otras características protegidas, ha suscitado una creciente preocupación en las democracias modernas debido a su impacto negativo en la convivencia pacífica, la cohesión social y el respeto a los derechos humanos.

La conceptualización del discurso de odio es el punto de partida para comprender su naturaleza y alcance: más allá de simples expresiones de desacuerdo o crítica, el discurso de odio se caracteriza por su intención de difundir y promover ideas o actitudes que denigran, estigmatizan o deshumanizan a determinados grupos, fomentando un clima de hostilidad y exclusión. En este sentido, afecta no solo a las personas directamente implicadas, sino también a la sociedad en su conjunto al socavar los principios de igualdad, diversidad y dignidad humana, por ello el análisis del discurso de odio requiere también identificar a las

víctimas de esta forma de violencia simbólica, quienes sufren las consecuencias de la estigmatización y la discriminación, desde personas pertenecientes a minorías étnicas, religiosas o sexuales hasta aquellos con discapacidades o enfermedades, el discurso de odio puede dirigirse contra una amplia gama de grupos vulnerables, exacerbando su marginalización y vulnerabilidad.

La institucionalización del discurso de odio, ya sea a través de discursos políticos, medios de comunicación o plataformas en línea, representa un desafío adicional, dado que puede legitimar y normalizar actitudes y comportamientos discriminatorios: la aparición del ciberodio, o discurso de odio en internet, ha ampliado aún más el alcance y la velocidad de la difusión de estos mensajes, planteando nuevos desafíos para su regulación y control.

En este contexto, la jurisprudencia desempeña un papel crucial en la definición y protección de los derechos frente al discurso de odio, por lo que tanto a nivel nacional como internacional, los tribunales han enfrentado casos emblemáticos que han contribuido a establecer estándares y criterios para la evaluación y sanción de este tipo de conductas, por lo que se analiza la jurisprudencia relevante en diferentes jurisdicciones, así como las respuestas institucionales y legislativas frente al discurso de odio.

Este capítulo busca ofrecer una visión integral y actualizada del fenómeno del discurso de odio, desde su conceptualización y manifestaciones hasta su tratamiento jurídico y las medidas adoptadas para prevenir y combatir su propagación, en un contexto marcado por la diversidad y la pluralidad, la protección de la dignidad humana y la convivencia pacífica se erigen como imperativos éticos y jurídicos que exigen una respuesta contundente y coordinada frente a cualquier forma de intolerancia y discriminación.

## 1. Sobre el discurso de odio

Como señala GAD SAAD “a cualquier amante de la libertad le debería horrorizar que las críticas a una religión se consideren ahora discurso de odio en muchos países occidentales” pues, sigue diciendo “en una sociedad libre, la gente debería tener derecho a criticar la religión; a hacerlo y, por supuesto, a que sus críticas puedan también ser criticadas: esa es la

esencia de la libertad de expresión y de conciencia”<sup>293</sup>. Se afirma entonces que, como en España, se está produciendo un retroceso del derecho al ejercicio de libertad de expresión en los últimos años, especialmente en materia de ofensas religiosas, con numerosas sentencias condenatorias<sup>294</sup>, o en materia de enaltecimiento del terrorismo y, quizás lo más sorprendente, condenas a la crítica política<sup>295</sup> con sentencias en contra de España por el TEDH<sup>296</sup>.

Para EMCKE no es preocupante la llegada y ascenso de partidos políticos populistas y agresivos en Europa, ya que considera probable se diluyan, bien por el paso del tiempo, bien por la arrogancia de sus dirigentes, o a la falta de personal capaz y profesional. Incluso cuando sean conocidos por su participación en debates públicos o con la realización de grandes reformas sociales que aborden el descontento de los ciudadanos. EMCKE tiene claro que lo más peligroso se concentra en el clima de fanatismo creciente y el desprecio que cada vez se extiende y que acaba perjudicando a todos<sup>297</sup>, y así se justifica que en la actualidad se produzca la paradoja de que en una sociedad democrática exista la libertad de odiar completamente fuera de control en las redes sociales, y en la que la libertad de hablar y de pensar haya estado tan vigilada como ahora en la vida real, ya que se produce el comercio de la incitación al odio, la mentira y la desinformación “protegido en nombre de la libertad de expresión, gracias al laxismo y la desregulación”<sup>298</sup>.

La fórmula que EMCKE <sup>299</sup>señala para debilitar e interrumpir este proceso de activación de odio y de violencia consiste en la descripción del proceso exacto que lo provoca. De hecho, DE PRADA<sup>300</sup> llega a afirmar que la dinámica del odio se fortalece en la ignorancia del otro,

---

<sup>293</sup> SAAD, G. *La mente parasitaria. Cómo las ideas infecciosas están matando el sentido común*. Vizcaya: Editorial Deusto, 2022, p. 49.

<sup>294</sup> En las memorias de la FGE de 2017 y 2018 se denuncian excesos en la legislación actual en España, entre las que se cita el delito del art. 510 del CP donde la pena impuesta por el delito de incitación al odio en su grado mínimo de dos años y medio conlleva siempre el ingreso en prisión de quien comete esa incitación.

<sup>295</sup> STC 177/2015, de 22 de julio.

<sup>296</sup> ROIG TORRES, M. *Delimitación entre libertad de expresión y discurso del odio. Postura del TEDH, del Tribunal Constitucional Español y del Tribunal Constitucional Alemán*. Valencia: Editorial Tirant Lo Blanch, 2020, pp. 13-14.

<sup>297</sup> EMCKE, C. *Contra el odio...*, op. cit., pp. 18-19.

<sup>298</sup> FOUREST, C. *Generación ofendida...*, op. cit., p. 11.

<sup>299</sup> EMCKE, C. *Contra el odio...*, op. cit., p. 21.

<sup>300</sup> DE PRADA, J. M. *Una enmienda a...*, op. cit., p. 242.

ya que para que el odio crezca sólo se exige “cerrar los ojos ante la verdad de la persona odiada” simplificándola y caricaturizándola, y en las que las redes sociales se configuran como herramientas de propagación del odio, ya que para odiar solo se necesita cosificar al otro<sup>301</sup>.

En la actualidad el conocido discurso de odio ha adquirido enorme importancia, máxime cuando tanto reiterados pronunciamientos y resoluciones han tenido lugar por parte el TEDH y el TC de España, proliferando sentencias condenatorias de conductas que sin embargo posiblemente se encontraban bajo el amparo del art. 20.1 de la CE, en una tendencia creciente de expansión del derecho penal<sup>302</sup>: sirvan de ejemplo dos sentencias del TEDH que presentan un interesante contraste, puesto que la STEDH de 13 de marzo de 2018<sup>303</sup> condenó a España por la quema de una fotografía de los reyes de España en público, lo que se entendió como vulneración del art. 10 del CEDH que garantiza el derecho al ejercicio de libertad de expresión, mientras que en otra STEDH de misma fecha<sup>304</sup> se justificaba la limitación de ese mismo derecho por la publicación en un blog de una imagen de Hitler, y cuando en ambas resoluciones el mismo TEDH aplicó la misma ponderación basada en el art. 10.2 del CEDH y que consiste en que la limitación a la libertad de expresión se encuentre regulada en la legislación nacional, que tenga un fin legítimo y que esa restricción de la libertad de expresión se realice en bien de una sociedad democrática, además de advertir que esta valoración se realiza atendiendo a las circunstancias históricas y el contexto en que los hechos tienen lugar, lo que podría explicar la doble interpretación y conclusión en las dos sentencias citadas: aunque realmente estas dos sentencias de 13 de marzo de 2018 ponen de manifiesto la delicada frontera entre libertad de expresión y discurso de odio, debido a que son conceptos imprecisos para responder con garantía a manifestaciones que tengan lugar y que se pueda prever si tienen la cobertura del derecho de libertad de expresión o si son castigadas penalmente, de ahí la posible divergencia de algunas sentencias de distintos tribunales a nivel nacional, europeo e internacional<sup>305</sup>.

---

<sup>301</sup> DE PRADA, J. M. *Una enmienda a...*, ibidem, p. 259.

<sup>302</sup> ROIG TORRES, M. *Delimitación entre libertad...*, op. cit., p. 15.

<sup>303</sup> STEDH de 13 de marzo de 2018, asunto Stern Taulats y Roura Capellera contra España.

<sup>304</sup> STEDH de 13 de marzo de 2018, asunto Hans Burkhard Nix contra Alemania.

<sup>305</sup> ROIG TORRES, M. *Delimitación entre libertad...*, op. cit., pp. 16-26.

## 1.1. Definición

BERTONI<sup>306</sup> examina los discursos de odio y su definición, afirmando que ésta puede llevarse a cabo teniendo en cuenta tanto la intención del discurso como de los objetivos establecidos, objetivos que, continúa indicando el autor, son empleados por una diversidad importante de actores.

En esta construcción de la delimitación del concepto del discurso de odio es preciso plantearse la cuestión desde la perspectiva de la sociedad que estamos construyendo. En línea con esta consideración, la sociedad genera odio a través de las llamadas “malas hierbas” que lo favorecen y lo hace crecer, y se concitan siete afirmaciones respecto al odio y su discurso<sup>307</sup>:

- La existencia del odio, siempre.
- El odio se oculta y maquilla bajo nobles valores que se consideran inapelables, como los derechos humanos, y como lo es la de libertad de expresión<sup>308</sup>.
- Nada lo detiene, siempre desea más.
- Tiene como objetivo una nueva sociedad, una nueva realidad paradisíaca.
- Su fin es la sociedad elegida.
- El odio transmite un mensaje de totalidad: se está con él o contra él.
- El odio se autoalimenta de sus propios mensajes, y crece con su uso.

Puede afirmarse, por tanto, tras la lectura de GLUCKSMANN, que el odio es inherente al ser humano, y surge muy probablemente del miedo que la persona siente hacia lo extraño, hacia aquello que le es distinto y que no conoce<sup>309</sup>. Y ese miedo que pertenece a las emociones conlleva su dificultad de definición al estar relacionado con cada cultura, con cada persona, entorno y circunstancia, por lo que una definición propuesta por BLEICH del discurso de

---

<sup>306</sup> BERTONI, E. A. *Libertad de expresión en el Estado de derecho. Doctrina y jurisprudencia nacional, extranjera e internacional*. Buenos Aires: Editores del Puerto, 2007, p. 179.

<sup>307</sup> GLUCKSMANN, A. *El discurso del odio*. Madrid: Taurus, 2005, pp. 262-268.

<sup>308</sup> SHARANSKY, N. y DERMER, R. *Alegato por la democracia...*, op. cit., p. 248.

<sup>309</sup> VALIENTE MARTÍNEZ, F. *La democracia y el discurso del odio: límites constitucionales a la libertad de expresión*. Madrid: Taurus, Editorial Dykinson, 1ª ed., 2020, p. 30.

odio es “toda comunicación que contraviene la ley que provoca o puede provocar odio contra las personas que pertenecen a colectivos determinados”<sup>310</sup>.

WALDRON afirma que, en la esencia de los discursos de odio, está “la base normativa de la igualdad”, en clara alusión al concepto de legalidad que necesita ser definido con relación a su contexto<sup>311</sup>, en línea con la propuesta de definición de BLEICH, y que necesita para que exista, no el mero ejercicio de la libertad de expresión, sino que se acompañe de elementos discriminatorios, dirigidos a cierto colectivo al que amenaza.

Existe una diversidad de definiciones sobre el discurso de odio, y que ofrecen una caracterización del mismo. Así, la Real Academia de la Lengua Española define el odio<sup>312</sup> como “antipatía y aversión hacia algo o hacia alguien cuyo mal se desea” y entre las acepciones de discurso<sup>313</sup> se encuentra “serie de las palabras y frases empleadas para manifestar lo que se piensa o se siente”. La unión de ambas definiciones nos permitiría construir el concepto de discurso de odio como “una serie de palabras y frases empleadas manifestando antipatía y aversión hacia algo o hacia alguien cuyo mal se desea”.

Por otro lado, el diccionario panhispánico del español jurídico define el odio como “sentimiento profundo e intenso de repulsa hacia alguien que provoca el deseo de producirle un daño o de que le ocurra alguna desgracia”<sup>314</sup>.

Por su parte, la Recomendación N.º R (97) 20, de 30 de octubre, del Comité de Ministros del Consejo de Europa determina que el discurso de odio “abarca todas las formas de expresión que difundan, inciten, promuevan o justifiquen el odio racial, la xenofobia, el antisemitismo u otras formas de odio basadas en la intolerancia, entre ellas: la intolerancia expresada mediante el nacionalismo agresivo y el etnocentrismo, la discriminación y la hostilidad contra las minorías, los migrantes y las personas de origen inmigrante”<sup>315</sup>.

---

<sup>310</sup> BLEICH, E. “Free speech or hate speech? The Danish cartoon controversy in the European legal context”. En: KAVITA K. R. (ed.). *Global Migration. Challenges in the Twenty-First Century*. New York: Palgrave Macmillan, 2017, pp. 113-128.

<sup>311</sup> WALDRON, J. *The harm in hate speech*. Cambridge: Harvard University Press, 2012, pp. 57-58.

<sup>312</sup> “Odio”. *Real Academia Española*. 2 de abril de 2022. Disponible en: <https://dle.rae.es/odio?m=form>

<sup>313</sup> “Discurso”. *Real Academia Española*. 2 de abril de 2022. Disponible en: <https://dle.rae.es/discurso?m=form>

<sup>314</sup> “Odio”. *Diccionario panhispánico del español jurídico*. 2 de abril de 2022. Disponible en: <https://dpej.rae.es/lema/odio>

<sup>315</sup> Recomendación 97(20) del Comité de ministros del Consejo de Europa sobre discurso del odio.



Y asimismo, la Recomendación general núm. 15 relativa a la lucha contra el discurso de odio y memorándum explicativo, adoptada el 8 de diciembre de 2015, de la Comisión Europea contra el Racismo y la Intolerancia (ECRI) del Consejo de Europa, entiende el discurso de odio como “el uso de una o más formas de expresión específicas -por ejemplo, la defensa, promoción o instigación del odio, la humillación o el menosprecio de una persona o grupo de personas, así como el acoso, descrédito, difusión de estereotipos negativos o estigmatización o amenaza con respecto a dicha persona o grupo de personas y la justificación de esas manifestaciones- basada en una lista no exhaustiva de características personales o estados que incluyen la raza, color, idioma, religión o creencias, nacionalidad u origen nacional o étnico al igual que la ascendencia, edad, discapacidad, sexo, género, identidad de género y orientación sexual”<sup>316</sup>.

La misma Recomendación general núm. 15 completa la definición anterior con una serie de elementos esenciales para el reconocimiento de actos que puedan ser considerados como constitutivos de discurso de odio, y que se concretan en “el fomento, promoción o instigación en cualquiera de sus formas, al odio, la humillación o el menosprecio, así como el acoso, descrédito, difusión de estereotipos negativos, estigmatización o amenaza; el uso que no solo tiene por objeto incitar a que se cometan actos de violencia, intimidación, hostilidad o discriminación, sino también actos que cabe esperar razonablemente que produzcan tal efecto; y motivos que van más allá de la raza, color, idioma, religión o creencias, nacionalidad, origen étnico o nacional y ascendencia”<sup>317</sup>.

Por su parte, el TEDH ha definido en alguna sentencia el discurso de odio en sus fallos, indicando que se considera como tal “todas las formas de expresión que difunden, incitan, promueven o justifican el odio basado en la intolerancia (incluida la intolerancia religiosa)”<sup>318</sup>. De ello, en la definición de discurso de odio del TEDH es necesario conocer que esta doctrina se originó en los Estados Unidos y en su jurisprudencia, cuando afrontaba los actos fóbico desde dos leyes distintas: en primer lugar las *hate speech laws*, que penaliza las

---

<sup>316</sup> Recomendación General nº 15 relativa a la lucha contra el discurso de odio y Memorándum explicativo, 2016. *Comisión Europea contra el Racismo y la Intolerancia* (ECRI), Consejo de Europa, p. 18. Disponible en: <https://rm.coe.int/ecri-general-policy-recommendation-n-15-on-combating-hate-speech-adopt/16808b7904>

<sup>317</sup> Recomendación General nº 15 relativa a la lucha contra el discurso de odio y Memorándum explicativo, 2016. *Comisión Europea contra el Racismo y la Intolerancia* (ECRI), Consejo de Europa, p. 18. Disponible en: <https://rm.coe.int/ecri-general-policy-recommendation-n-15-on-combating-hate-speech-adopt/16808b7904>

<sup>318</sup> STEDH de 4 diciembre 2003. Asunto *Gündüz c. Turquía*.

expresiones y declaraciones xenófobas o discriminatorias; y las *hate crime laws* que con tipos determinados permite la agravación de las penas impuestas por delitos de intolerancia; y fue en este sistema dónde surgió la figura del delito de odio o *hate crime* cuando la víctima pertenecía a un determinado grupo social<sup>319</sup>.

Desde este origen se construyó la necesaria delimitación que debía existir entre la libertad de expresión que garantiza la Primera Enmienda de la Constitución de los Estados Unidos y las declaraciones o expresiones ofensivas, para lo que se partió de la teoría del mercado de las ideas de STUART MILL<sup>320</sup>, por la cual las ideas y opiniones deben fluir por la sociedad en libertad para que los ciudadanos puedan conocerlas y aceptarlas conforme a sus criterios y sin restricciones de los Estados ni de los poderes públicos<sup>321</sup>, por lo que en los Estados Unidos se concede una preminencia a la libertad de expresión absoluta por encima de otros derechos y libertades fundamentales en un enfoque amplio de la libertad de expresión<sup>322</sup> y cuya primera sentencia sobre el discurso de odio u ofensivo declaró que las palabras injuriosas o que hagan daño no encuentran cobertura en la libertad de expresión<sup>323</sup>, que ha sido ampliada a aquellas declaraciones que inciten a la violencia o sean ilegales<sup>324</sup>; a diferencia de lo que sucede en Europa y en España, donde la libertad de expresión opera ponderada con el derecho al honor, a la igualdad y a la no discriminación<sup>325</sup>.

El TCE también ha definido el discurso de odio por medio de la sentencia STC 235/2007, de 7 de noviembre, en su fundamento jurídico 8º lo define como “aquél que, por sus propios términos, supone una incitación directa a la violencia contra los ciudadanos o contra determinadas razas o creencias” e igualmente “como forma de expresión de ideas, pensamientos u opiniones que no cabe incluir dentro de la cobertura otorgada por el derecho a la libertad de expresión”<sup>326</sup>. Y el mismo tribunal, en la sentencia STC 112/2016, de 20 de

---

<sup>319</sup> ROIG TORRES, M. *Delimitación entre libertad...*, op. cit., p. 37.

<sup>320</sup> STUART MILLS, J. *Sobre la libertad*, op. cit., p. 15.

<sup>321</sup> ROIG TORRES, M. *Delimitación entre libertad...*, op. cit., p. 38.

<sup>322</sup> Tribunal Supremo de EEUU de 10 de noviembre de 1999, caso Abrams contra Estados Unidos.

<sup>323</sup> Tribunal Supremo de EEUU de 9 de marzo de 1942, caso Chaplinski contra Hampshire.

<sup>324</sup> Sentencias del Tribunal Supremo de EEUU de 9 de junio de 1969, caso Brandenburg contra Ohio; de 7 de junio de 1971, caso Cohen contra California; de 22 de junio de 1992, caso R.A.V. contra la ciudad de St. Paul; y las sentencias de la Corte de Apelación de Minnesota de 29 de mayo de 2001, caso State contra Hubbard; de 7 de octubre de 2003, caso State of Wisconsin contra Ralph Ovadal, entre otras.

<sup>325</sup> ROIG TORRES, M. *Delimitación entre libertad...*, op. cit., p. 39.

<sup>326</sup> STC 235/2007, de 7 de noviembre.

junio, acude al uso genérico en la definición del discurso de odio con expresiones generales como: discriminación contra colectivos, incitaciones a la violencia, entre otras<sup>327</sup>.

El Tribunal Supremo en sentencia de 3 de marzo de 2010, en la sala de lo penal, definió el discurso de odio, recogiendo las definiciones anteriores del TC de España y del TEDH como “la alabanza o justificación de acciones terroristas que no cabe incluirlo dentro de la cobertura otorgada por el derecho a la libertad de exposición o ideológica en la medida que el terrorismo constituye la más grave vulneración de los Derechos Humanos de aquella Comunidad que lo sufre, porque el discurso del terrorismo se basa en el exterminio del distinto, en la intolerancia más absoluta, en la pérdida del pluralismo político y en definitiva en la aterrización colectiva como medio de conseguir esas finalidades”<sup>328</sup>.

El discurso de odio es definido como toda manifestación en la que se produzca un ataque a una persona o colectivo sobre la base de atributos, entre los que se encuentran el género, el origen étnico, la religión, la raza, alguna discapacidad o incluso la orientación sexual<sup>329</sup>. Por ello EMCKE<sup>330</sup> trata del análisis del odio y la violencia indicando que deben ser observados como discursos generadores de modelos y patrones que provocan y son causa de esos dos sentimientos, aunque también el uso del término discurso de odio es utilizado como recurso para silenciar las voces discrepantes al ser un término difuso que se presta a manipulaciones, bien asociándolo a aversiones o a fobias<sup>331</sup>.

## 1.2. Bien jurídico afectado: la dignidad humana

Con relación al bien jurídico al que hay que proteger, la doctrina ha reconocido que éste se trata de la dignidad humana, y así DÍAZ DE SOTO indica que el rasgo que define en puridad el discurso de odio es “su capacidad de atentar contra la dignidad humana”<sup>332</sup>, si bien un

---

<sup>327</sup> STC 112/2016, de 20 de junio.

<sup>328</sup> STS 224/2010, de 3 de marzo de 2010.

<sup>329</sup> NOCKLEBY, J. “Hate speech”. En: *Encyclopedia of the American Constitution*. New York: Leonard W. Levy Kenneth L. Kars et al. Macmillan, 2000.

<sup>330</sup> EMCKE, C. *Contra el odio...*, op. cit., p. 64.

<sup>331</sup> PÉREZ MADRID, F. (dir.). *Discurso de odio y creencias*. Cizur Menor (Navarra): Editorial Aranzadi, 1ª ed., 2022, p. 21.

<sup>332</sup> DÍAZ DE SOTO, J. “Una aproximación al concepto de discurso del odio”. *Revista Derecho del Estado*. 2015, núm. 34 (enero-junio), pp. 77-101.

sector doctrinal considera que el bien protegido incluye tanto al honor, la dignidad y la igualdad<sup>333</sup> en un carácter colectivo del bien jurídico protegido<sup>334</sup>.

### 1.3. Elementos característicos del discurso de odio

Determinada la dignidad humana como el bien jurídico que debe ser protegido, se hace imprescindible identificar los elementos que caracterizan al discurso de odio para detectar su presencia y así poder conocer de qué hay que proteger a la dignidad de la persona. PAREKH en su análisis de los principales textos concluye que tres son las características básicas que el discurso de odio debe reunir: 1) ser dirigido contra un grupo/colectivo de personas fácilmente identificable, y no contra toda la sociedad; 2) exponer un mensaje que tenga una finalidad ofensiva o denigratoria hacia ese colectivo identificable de personas; y 3) plantear que la convivencia normal con ese grupo de personas no es posible<sup>335</sup>. El estudio de las diferentes definiciones de discurso de odio que han sido presentadas, ya por la jurisprudencia como por la normativa y la doctrina, permite establecer las características generales que debe reunir un discurso para que pueda ser calificado de odio. Así, éstas son:

- a. Existencia de un colectivo o grupo identificable afectado.
- b. Existencia de un mensaje ofensivo o denigratorio.
- c. Existencia de riesgo de discriminación de ese colectivo afectado.

Expuesto lo anterior, se establecen las siguientes características particulares para la consideración de un discurso extremo de odio:

1. Presencia de elementos de injuria, humillación o vejación hacia una persona por cualquier aspecto discriminador: condición sexual, raza, etc., en un ataque directo a la dignidad humana.

---

<sup>333</sup> STC 214/1991, de 11 de enero.

<sup>334</sup> DEL CARPIO DELGADO, J. y HOLGADO GONZÁLEZ, M. (dirs.). *Entre la libertad de expresión y el delito. Cuestiones de la parte especial de los delitos de opinión*. Cizur Menor (Navarra): Editorial Aranzadi, 1ª ed., 2021, p. 33.

<sup>335</sup> PAREKH, B. "Hate speech. Is there a case of banning?". *Public Policy Research*. 2006, núm. 12, pp. 37-56.

2. Presencia de amenazas reales, no ficticias ni supuestas, que afectan a la libertad individual de una persona (o grupo de personas identificable) y que contenga un efecto coercitivo de peso.
3. Existencia en el discurso de elementos de provocación que implique un peligro cierto, real e inminente de acciones que están prohibidas, y atendiendo a sus efectos y que pueda provocar un resultado lesivo, por ejemplo, prohibido.
4. El contexto general en que el discurso tiene lugar, que debe producirse en situaciones de tensión social o conflictivas.
5. El contexto específico del discurso y las afirmaciones vertidas en un discurso aislado, o en un debate u otra forma de manifestación.
6. La capacidad del emisor del discurso para influir en terceras personas dado su especial condición como referente social, cultural o político.
7. La naturaleza y la fuerza del lenguaje que es expresado en las alteraciones y provocaciones perseguidas por el discurso.
8. El medio en que se produce el discurso ya sea en directo o grabado, por ejemplo.
9. La naturaleza y condición del receptor del mensaje, en la que la susceptibilidad sobre los efectos cobra importancia.
10. Intencionalidad del discurso en la provocación o vejación y no de aquellos que no buscan esta finalidad sin ánimo ofensivo.

Sin embargo, hay que tener presente lo que GAD SAAD señala al afirmar que “ahora es parte del *zeitgeist* de occidente que no debemos pronunciar nada que pueda ofender, enfadar o insultar a nadie que pertenezca a una minoría o sea ‘progresista’”<sup>336</sup>, puesto que en referencia a Salman Rushdie, GAD SAAD afirma que “la idea de que se pueda construir cualquier tipo de sociedad libre donde nunca se pueda ofender o insultar a la gente, o donde exista el derecho a recurrir a la ley para que la defienda de las ofensas e insultos, es absurda” y continúa señalando que “en cuanto dices que un sistema de ideas es sagrado, sea éste un sistema de creencias religiosas o una ideología laica; en cuanto declaras que un conjunto de ideas es inmune a la crítica, la sátira, la burla o el desprecio, la libertad de conciencia se vuelve imposible”<sup>337</sup>: se está de acuerdo por tanto en que la incitación al odio debe sancionarse, y que el discurso de odio debe regularse en redes sociales y en los medios, pero

---

<sup>336</sup> SAAD, G. *La mente parasitaria...*, op. cit., p. 72.

<sup>337</sup> SAAD, G. *La mente parasitaria...*, op. cit., pp. 72-73.

no así el humor, el sarcasmo o la creación<sup>338</sup>. Más adelante GAD SAAD vuelve a proclamar que “la idea general es que debemos sopesar nuestra libertad de expresión frente al derecho de los demás a no ser ofendidos. ¡No! El sentido de la libertad de expresión es precisamente proteger los discursos más desagradables, ofensivos y repulsivos”<sup>339</sup>, de ahí que al respecto de la ideología, HAVEL sostiene que ésta se manipula directa o indirectamente en los ciudadanos a través del ejercicio del poder y de la coacción, como expone en el conocido ejemplo del director de una tienda de verduras y su acatamiento voluntario de normas con la intención de estar en consonancia -mera ilusión- con el orden humano y del universo<sup>340</sup>: igualmente, el uso del término discurso de odio tiende a considerar como criminales cada vez más conductas y expresiones, lo que conlleva a una mayor intervención del Gobierno, los medios de comunicación e incluso la escuela para socavar las ideas distintas<sup>341</sup>.

#### **1.4. Las víctimas del discurso de odio**

Respecto a la enemistad centrada en un grupo, EMCKE<sup>342</sup> señala que la causa y el objeto de la emoción que genera el odio, no tienen por qué coincidir, e indica sobre los motivos del odio, que éstos se producen en contextos históricos y culturales específicos y que necesitan ser expuestos de forma reiterada, al igual que narrados e ilustrados repetidamente para que calen en los destinatarios, afirmando que “el odio tiene siempre un contexto específico que lo explica y en el que surge”, para lo cual se apoya en DEMMERLING y LANDWEER cuando afirman que el odio requiere para su disposición colectiva de la correspondiente ideología que señale el objeto del odio como consecuencia de un peligro, fuente de daño o amenaza para la sociedad.

En línea con la limitada capacidad imaginativa del ser humano, continúa afirmando EMCKE, y la subsiguiente limitación de empatía con los otros seres humanos, se encuentra la reflexión de SCARRY respecto a la limitada capacidad de creación de imágenes acordes, a causa de la enorme capacidad de producir daño del ser humano: EMCKE determina que esa imagen del

---

<sup>338</sup> FOUREST, C. *Generación ofendida...*, op. cit., p. 150.

<sup>339</sup> SAAD, G. *La mente parasitaria...*, op. cit., p. 75.

<sup>340</sup> HAVEL, V. *El poder de los sin poder...*, op. cit., pp. 26-27.

<sup>341</sup> LEGUTKO, R. *Los demonios de la democracia. Tentaciones totalitarias en las sociedades libres*. Madrid: Ediciones Encuentro, 2020, p. 93.

<sup>342</sup> EMCKE, C. *Contra el odio...*, op. cit., p. 63.

otro es prefabricada y sirve como creadora de motivos que justifican la agresión, la violencia y el odio<sup>343</sup>, pues la “rabia del prejuicio que nos lleva a creer culpables a todos los que no son de nuestra opinión (...) es una enfermedad epidémica que ha reinado en algunas época, como la peste”<sup>344</sup>; en sentido contrario, se identifica a la era actual como la era de las políticas de identidad, asumiendo como “dogma de fe que las mujeres, las razas distintas a la blanca y las minorías sexuales han sido y son oprimidas por el varón blanco heterosexual”<sup>345</sup>, aunque al contrario hay quien afirma que la mujer tiene en la actualidad más oportunidades que nunca para expresar sus opiniones, lo que a veces hace repitiendo las ideas apolladas sobre hombres y mujeres<sup>346</sup>.

Las víctimas de violación, homofobia, etc., merecen que sean escuchadas y atendidas, y se tomen medidas para su prevención, pero sin caer en el aprovechamiento de los oportunistas de la compasión para abrir oficinas de queja permanente, pues en las sociedades contemporáneas se ha colocado a la víctima en lo alto del podio, frente a las sociedades de honor que alimentaban el heroísmo<sup>347</sup>, y se llega a afirmar que la cultura de occidente se ha adentrado en el territorio de las imposibilidades<sup>348</sup>.

En línea con este sentido, SCHAPIRE sostiene que el colapso del comunismo generó un vacío ideológico en el progresismo, y que la clase trabajadora, antaño sujeto histórico de la izquierda, perdió centralidad al diluirse el ideal de la revolución proletaria, en un nuevo contexto en el que las minorías étnicas, sexuales y de género se convirtieron en los nuevos sujetos de reivindicación, aunque también advierte que esta transformación no ha estado exenta de riesgos, debido a que la izquierda, en su afán de defender la diversidad cultural, ha caído en una suerte de "guerra racial sorda" en la que la victimización se ha convertido en un capital político, en una dinámica que desvía la atención de las desigualdades estructurales y fragmenta la lucha social, y es por ello que la izquierda debe recuperar su compromiso con

---

<sup>343</sup> EMCKE, C. *Contra el odio...*, op. cit., p. 67.

<sup>344</sup> VOLTAIRE. *Tratado de la tolerancia*. Barcelona: Editorial Crítica, 2ª ed., 1984, p. 171.

<sup>345</sup> CONTRERAS, F. J. *Contra el totalitarismo blando*. Madrid: Libros Libres, 1ª ed., 2022, p. 33.

<sup>346</sup> VILAR, E. *El varón domado*. Barcelona: Ed. Centro de Libros PAPP, 1ª ed., 2023, p. 199.

<sup>347</sup> FOUREST, C. *Generación ofendida...*, op. cit., p. 113.

<sup>348</sup> MURRAY, D. *La masa enfurecida. Cómo las políticas de identidad llevaron al mundo a la locura*. Barcelona: Ediciones Península, 2020, p. 322.

la justicia social y económica, lo que implica superar la lógica identitaria y construir un proyecto político que represente los intereses de las mayorías<sup>349</sup>.

## 1.5. La institucionalización del discurso de odio

EMCKE distingue dos figuras dentro del discurso de odio y la violencia: a) los proveedores del odio, conformado por aquellas personas que ocultan sus propósitos tras una fachada, pero que sirven de fundamento teórico desde un aparente distanciamiento; y b) los mercaderes del miedo, que son los que obtienen beneficio del miedo y del odio (ya sea en votos o en audiencia). Como ejemplo de ambas figuras EMCKE señala a ISIS, que las aglutina con el objetivo de dividir a la sociedad en la lógica de la diferencia. EMCKE atribuye a las instituciones del Estado la competencia y responsabilidad de actuación contra quienes ocupan el espacio público en nombre del miedo, el odio y la violencia<sup>350</sup>, en línea con la reflexión de HORKHEIMER y ADORNO, quienes afirmaron que el furor se ceba en los que aparecen como indefensos cuando ante esta situación, afirma HAVEL conforme enseña la experiencia histórica, se encuentra la responsabilidad del hombre que porta el necesario elemento de universalidad: responsabilidad no solo consigo mismo sino hacia el mundo y por el mundo<sup>351</sup>.

Sin embargo, DE PRADA señala curioso la proliferación de mensajes violentos en los medios de comunicación, lo que le resulta paradójico en sociedades pacifistas y democráticas: y esto lo atribuye a la intención de la despersonalización y la ruptura de los vínculos humanos en favor de la diversidad y las ideologías identitarias<sup>352</sup>, ya que la diversidad se convierte en un eslogan de la sociedad abierta<sup>353</sup>, llegando a afirmarse que bajo el pretexto del discurso de odio se aprueban leyes que castigan o censuran a los que piensan de forma diferente: discurso de odio que se define como un concepto arbitrario e inobjetivable, en la llamada 'jurisprudencia del sentimiento'<sup>354</sup> del derecho penal de autor<sup>355</sup>.

---

<sup>349</sup> SCHAPIRE, A. *La traición progresista*. Barcelona: Ediciones 62, 1ª ed., 2021, P. 12.

<sup>350</sup> EMCKE, C. *Contra el odio...*, op. cit., pp. 74-83.

<sup>351</sup> HAVEL, V. *El poder de los sin poder...*, op. cit., p. 104.

<sup>352</sup> DE PRADA, J. M. *Una enmienda a...*, op. cit., pp. 264-266.

<sup>353</sup> RENO, R. R. *El retorno de los dioses fuertes. Nacionalismo, populismo y el futuro de Occidente*. Madrid: Homo Legens, 2021, p. 212.

<sup>354</sup> CONTRERAS, F. J. *Contra el totalitarismo blando*. Madrid: Libros Libres, 1ª ed., 2022, p. 111.

<sup>355</sup> SSTC 65/1986, de 22 de mayo, 14/1998, de 22 de enero y 150/1991, de 4 de julio.



## 1.6. El ciberodio, o discurso de odio por internet

Como RING CARLSON reconoce, en las redes sociales el discurso de odio ha encontrado un medio perfecto donde reproducirse debido al anonimato que permite, al caldo de cultivo de ideas de odio que promueve y por hacer a cada persona su propio editora de contenido, con capacidad de transmisión a todo el planeta: de hecho, la autora afirma que el discurso de odio se encuentra presente en prácticamente todas las redes sociales que existen en internet, y lo hace por medio de palabras, imágenes y símbolos publicados, con un impacto enorme en la sociedad y en las personas particulares<sup>356</sup>, debido al extremismo de la vida actual, fundamentalmente en el ámbito político, potenciado por los medios que encuentran su máxima expresión en las redes sociales y su facilidad de disparar contra cualquier persona que incomode<sup>357</sup>: de hecho las redes sociales promueven un espacio para la libertad de expresión que aunque beneficioso para la sociedad, conlleva graves inconvenientes como lo es la paradoja de que quienes más claman contra los discursos de odio sean quienes los promueven, pues existe únicamente la tolerancia con quien se está de acuerdo con posiciones opuestas y de odio contra los que sostienen opiniones opuestas<sup>358</sup>.

Las soluciones al problema del discurso de odio en las redes sociales pasa por las siguientes acciones: a) realizar auditorías de derechos civiles, como la realizada por Facebook en 2020, con la participación de organizaciones de derechos civiles; b) aumentar la transparencia de las organizaciones de derechos civiles sobre sus medidas realizadas para limitar el discurso de odio en las redes; y c) que los usuarios abandonen estas plataformas donde se reproduce este tipo de discursos, aunque no parezca la solución más idónea<sup>359</sup>.

## 2. El marco jurídico internacional del discurso de odio

En este apartado se presentan el marco jurídico que sobre el discurso de odio existe tanto a nivel internacional como nacional, ya que su conocimiento es fundamental para abordar y

---

<sup>356</sup> RING CARLSON, C. *El discurso del odio*. Madrid: Ediciones Cátedra, 1ª ed., 2022, pp. 95-96.

<sup>357</sup> CAMPS, V. *Elogio de la duda*. Barcelona: Ed. Arpa, 6ª ed., 2020, p. 10.

<sup>358</sup> PUTIN GHIDINI, A. *Manual contra la dictadura...*, op. cit., p. 31.

<sup>359</sup> RING CARLSON, C. *El discurso del odio*, op. cit., pp. 115-118.

prevenir la propagación de la intolerancia y la discriminación, al establecer normas y principios que los Estados deben seguir para proteger los derechos humanos y promover la convivencia pacífica entre diferentes grupos y comunidades.

Esto es así, en primer lugar, porque el marco jurídico internacional protege los derechos humanos fundamentales, como la libertad de expresión, la igualdad y la no discriminación, frente a la incitación al odio y la violencia, lo que permite afirmar que existe el reconocimiento de que estos derechos son universales y deben ser respetados y protegidos en todas las circunstancias.

Además, el marco internacional busca promover la tolerancia y la diversidad cultural, religiosa, étnica y social, al mismo tiempo que fomenta una cultura de respeto mutuo y aceptación de las diferencias, lo que contribuye a una sociedad más inclusiva y cohesionada, propia de las sociedades democráticas que propugnan los valores superiores del estado social de derecho y de bienestar.

El marco jurídico internacional también tiene como objetivo prevenir conflictos y violencia intergrupales, pues en los distintos espacios se reconoce que el discurso de odio puede alimentar tensiones y divisiones en la sociedad, por lo que es necesario promover el diálogo y la reconciliación como medios para resolver diferencias y promover la paz.

Asimismo, este marco establece mecanismos legales para responsabilizar a quienes incitan al odio y la discriminación, y con ello se busca garantizar la justicia y la reparación para las víctimas de tales actos, así como prevenir su repetición en el futuro.

En resumen, el marco jurídico internacional del discurso de odio es una herramienta crucial para proteger los derechos humanos, promover la tolerancia y la diversidad, prevenir conflictos y violencia, y garantizar la justicia y la rendición de cuentas en todo el mundo, y su implementación efectiva requiere la colaboración y el compromiso de todos los actores, incluidos los Estados, la sociedad civil y las organizaciones internacionales.

## 2.1. Naciones Unidas

El marco jurídico de las Naciones Unidas respecto al discurso de odio se basa en varios instrumentos y mecanismos que buscan promover la tolerancia, la no discriminación y el respeto a los derechos humanos en todo el mundo. Entre los principales instrumentos se encuentran los siguientes:

- Declaración Universal de Derechos Humanos (DUDH): adoptada en 1948, la DUDH establece en su artículo 19 el derecho a la libertad de expresión, pero también reconoce que este derecho conlleva deberes y responsabilidades y puede estar sujeto a ciertas restricciones, como la protección de la seguridad nacional, el orden público, la salud o la moral públicas, así como los derechos y reputaciones de terceros.
- Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (PIDCP): entró en vigor en 1976 y también reconoce el derecho a la libertad de expresión en su artículo 19, con similares limitaciones que la DUDH, además de establecer que la incitación al odio nacional, racial o religioso que constituya una incitación a la discriminación, la hostilidad o la violencia será penalmente punible conforme a la ley.
- Convención Internacional sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Racial (CERD): adoptada en 1965, la CERD prohíbe la propaganda y las organizaciones que promueven la discriminación racial y en ella los Estados parte se comprometen a prohibir y eliminar la incitación al odio racial y a garantizar el derecho a una reparación efectiva en caso de violación de esta prohibición.

Además de estos instrumentos, las Naciones Unidas han establecido varios mecanismos para monitorear y promover la protección contra el discurso de odio, como el Relator Especial sobre la promoción y protección del derecho a la libertad de opinión y de expresión, así como el Comité para la Eliminación de la Discriminación Racial (CERD), que supervisa la implementación de la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial por parte de los Estados parte<sup>360</sup>.

---

<sup>360</sup> “Naciones Unidas”. *Comité para la eliminación de la Discriminación racial*. 15 de febrero de 2024. Disponible en: <https://www.ohchr.org/es/treaty-bodies/cerd>

## 2.2. El Consejo de Europa

El Consejo de Europa, organización internacional que busca promover la democracia, los derechos humanos y el Estado de Derecho en Europa, ha desarrollado un marco jurídico integral para abordar el fenómeno del discurso de odio, dada la preocupación que el discurso de odio tiene en su agenda<sup>361</sup>, y entre los principales instrumentos de que dispone se encuentran:

- Convenio Europeo de Derechos Humanos, adoptado en 1950. El CEDH aunque garantiza una serie de derechos fundamentales, incluyendo el derecho a la libertad de expresión<sup>362</sup>, afirma que este derecho no es absoluto por lo que puede estar sujeto a restricciones para proteger los derechos y reputaciones de otros, incluyendo el derecho a la dignidad y el derecho a no ser discriminado.
- Convenio sobre Ciberdelincuencia (Convenio de Budapest). Este tratado, adoptado en 2001 y gestionado por el Consejo de Europa, busca abordar los delitos cometidos a través de internet, incluyendo aquellos relacionados con el discurso de odio: por ello el Convenio incluye disposiciones que requieren que los Estados parte tipifiquen como delito la difusión de contenido racista o xenófobo a través de sistemas informáticos.
- Decisión Marco sobre Racismo y Xenofobia. Adoptada en 2008, esta Decisión Marco establece normas mínimas para la definición y penalización de ciertos actos de racismo y xenofobia en los Estados miembros del Consejo de Europa e incluye disposiciones relacionadas con la incitación al odio y la violencia, así como la negación, minimización o justificación de crímenes de genocidio, crímenes de lesa humanidad o crímenes de guerra.
- Observatorio Europeo de los Fenómenos Racistas y Xenófobos (EUMC). Este observatorio fue creado para recopilar datos sobre el racismo, la xenofobia y la intolerancia en Europa y su trabajo ha contribuido a la comprensión y prevención del discurso de odio en la región.

---

<sup>361</sup> HÖRNLE. T. La libertad de expresión y derecho penal en una sociedad pluralista. En: LANDA GOROSTIZA, J. M. y GARRO CARRERA, E. (dirs.). *La libertad de expresión en tiempos convulsos*. Valencia: Ediciones Tirant Lo Blanch, 2023, p. 82.

<sup>362</sup> Art. 10 del CEDH.

- Directiva Marco del Consejo de Europa sobre Igualdad y No Discriminación. Esta directiva establece un marco legal para combatir la discriminación en base a varios motivos, incluyendo la raza, el color, la ascendencia, el origen nacional o étnico, la religión, la discapacidad, la orientación sexual o la identidad de género, al igual que proporciona orientación sobre la promoción de la igualdad y la protección contra la discriminación, incluyendo el discurso de odio.
- Comisión Europea contra el Racismo y la Intolerancia (ECRI). Esta comisión es un organismo de supervisión independiente encargado de monitorear la situación del racismo, la xenofobia, el antisemitismo y la intolerancia en los Estados miembros del Consejo de Europa, además de que publica informes y recomendaciones para abordar estas cuestiones, incluyendo el discurso de odio.
- La Recomendación CM/Rec (2022) 16 del Consejo de Europa para combatir el discurso de odio. Durante su sesión anual en Turín, el Comité de Ministros del Consejo de Europa ha emitido una Recomendación instando a los gobiernos a elaborar estrategias integrales para prevenir y contrarrestar la incitación al odio, lo que la implementación de un marco jurídico efectivo y la aplicación de medidas debidamente proporcionadas y graduadas, que las autoridades nacionales deben manejar con prudencia y equilibrio con relación a los derechos a la vida privada, la libertad de expresión y la prohibición de la discriminación.

Estos instrumentos y mecanismos forman parte de un marco jurídico amplio y en constante evolución, destinado a prevenir y combatir el discurso de odio en Europa y promover sociedades inclusivas, tolerantes y respetuosas de los derechos humanos.

### **2.3. La Unión Europea y el Tribunal Europeo de Derechos Humanos**

En el contexto de la Unión Europea, nos encontramos con la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea (en adelante CDFUE), cuya proclamación oficial tuvo lugar en Niza en diciembre de 2000, siendo llevada a cabo por el Parlamento Europeo, el Consejo y la Comisión. Esta carta adquirió carácter jurídicamente vinculante en la Unión Europea con la implementación del Tratado de Lisboa en diciembre de 2009. En la actualidad, ostenta la misma validez jurídica que los tratados que rigen la Unión Europea.

El Tribunal de Justicia de la Unión Europea (en adelante, TJUE) no ha generado jurisprudencia específica en lo que concierne a delitos de odio en el sentido convencional. Sus fallos respecto a la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea (CDFUE) son distintos y singulares en comparación con las resoluciones emitidas por el TEDH, y esto se atribuye a diversas razones: en primer término, en lo que respecta al número de pronunciamientos relativos a derechos fundamentales basados en la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea (CDFUE), es evidente que el TEDH ha emitido significativamente más resoluciones, esto se debe tanto a la naturaleza propia del TEDH como a la relativa juventud de la CDFUE, que fue instaurada en 2009; en segundo lugar, es crucial destacar que el TJUE solo se ha expresado en casos donde estos derechos fundamentales entran en conflicto con asuntos bajo su competencia, como la libre circulación y la libre competencia, de acuerdo con el artículo 51 de la CDFUE; y en tercer lugar, las decisiones del TJUE se ven influenciadas por los criterios de interpretación que emplea al resolver los conflictos. Aunque sigue la jurisprudencia del TEDH, debe también adherirse a los mecanismos establecidos en la normativa europea, siguiendo "los parámetros de ponderación consignados en las regulaciones aplicables".

Finalmente, cabe señalar que el TJUE no examina directamente situaciones en las que la libertad de expresión se ve afectada, sino que aborda estas cuestiones en función de diversas cuestiones prejudiciales presentadas en el marco de la aplicación del Derecho de la Unión Europea. No obstante, en el ámbito de la Unión Europea se ha establecido un marco común en materia de delitos de odio, aplicable a todos los estados miembros.

Normas existentes en la UE:

- A. Decisión Marco 2008/913/JAI del Consejo de 28 de noviembre de 2008 relativa a la lucha contra determinadas formas y manifestaciones de racismo y xenofobia mediante el Derecho penal.
- B. Directiva 2012/29/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 25 de octubre de 2012.

La base de datos del TEDH recoge 322 resultados<sup>363</sup> de sentencias realizadas por este tribunal en materia de libertad de expresión durante toda su historia<sup>364</sup>, desde la primera STEDH de 1 de julio de 1961<sup>365</sup> hasta la STEDH de 8 de junio de 2023<sup>366</sup>. Para ello, y en la actualidad, este tribunal resuelve las demandas que se le presentan en materia de libertad de expresión y discurso de odio aplicando la siguiente normativa esencial: por un lado el art. 10 del CEDH tanto en su apartado 1 donde recoge el derecho de libertad de expresión como en su apartado 2, en el que formula los requisitos que los Estados deben seguir para su regulación en cuanto a formalidades, condiciones, restricciones o sanciones<sup>367</sup>; por otro lado, el TEDH también acude en sus resoluciones al art. 17 del CEDH para la aplicación de la prohibición del abuso de derecho y proceder a la inadmisión ab initio de la demanda que le ha sido presentada<sup>368</sup>; igualmente el TEDH para la definición de discurso de odio acude al Apéndice a la Recomendación No R (97) 20 del Comité de Ministros del Consejo de Europa de 30 de octubre de 1977<sup>369</sup>; la Declaración de Viena de los Jefes de Estado y Gobierno de los Estados Miembros del Consejo de Europa de 9 de octubre de 1993 es usada como referencia por el TEDH; además, la Recomendación General N. 15 relativa a la lucha contra el discurso de odio, de la ECRI de 8 de diciembre de 2015<sup>370</sup>; la Decisión Marco 2008/913/JAI del Consejo, de 28

---

<sup>363</sup> Relacionadas con España hay 36 sentencias, desde la primera STEDH de 23 de abril de 1992, asunto Castells contra España, hasta la última registrada en la base de datos STEDH de 8 de junio de 2023, asunto Frago Dacosta contra España.

<sup>364</sup> Consulta realizada el 10 de febrero de 2024: <https://hudoc.echr.coe.int/eng>

<sup>365</sup> STEDH de 1 de julio de 1961, asunto Lawless contra Ireland.

<sup>366</sup> STEDH de 8 de junio de 2023, asunto Frago Dacosta contra España.

<sup>367</sup> Art. 10 del CEDH: "1. Toda persona tiene derecho a la libertad de expresión. Este derecho comprende la libertad de opinión y la libertad de recibir o de comunicar informaciones o ideas, sin que pueda haber injerencia de autoridades públicas y sin consideración de fronteras. El presente artículo no impide que los Estados sometan a las empresas de radiodifusión, de cinematografía o de televisión a un régimen de autorización previa. 2. El ejercicio de estas libertades, que entrañan deberes y responsabilidades, podrá ser sometido a ciertas formalidades, condiciones, restricciones o sanciones previstas por la ley, que constituyan medidas necesarias, en una sociedad democrática, para la seguridad nacional, la integridad territorial o la seguridad pública, la defensa del orden y la prevención del delito, la protección de la salud o de la moral, la protección de la reputación o de los derechos ajenos, para impedir la divulgación de informaciones confidenciales o para garantizar la autoridad y la imparcialidad del poder judicial".

<sup>368</sup> Art. 17 del CEDH: "Ninguna de las disposiciones del presente Convenio podrá ser interpretada en el sentido de que implique para un Estado, grupo o individuo, un derecho cualquiera a dedicarse a una actividad o a realizar un acto tendente a la destrucción de los derechos o libertades reconocidos en el presente Convenio o a limitaciones más amplias de estos derechos o libertades que las previstas en el mismo".

<sup>369</sup> "Se entenderá que el término discurso de odio abarca todas las formas de expresión que difundan, inciten, promuevan o justifiquen el odio racial, la xenofobia, el antisemitismo u otras formas de odio basadas en la intolerancia, incluyendo: la intolerancia expresada por el nacionalismo agresivo y el etnocentrismo, la discriminación y la hostilidad contra las minorías, los inmigrantes y las personas de origen inmigrante".

<sup>370</sup> "El discurso de odio a efectos de la Recomendación debe entenderse como el uso de una o más formas de expresión específicas- por ejemplo, la defensa, promoción o instigación del odio, la humillación o el menosprecio de una persona o grupo de personas, así como el acoso, descrédito, difusión de estereotipos negativos o estigmatización o amenaza con respecto a dicha persona o grupo de personas y la justificación de esas manifestaciones- basada en una lista no exhaustiva de características personales o estados que incluyen la raza,

de noviembre de 2008, relativa a la lucha contra determinadas formas y manifestaciones de racismo y xenofobia mediante el Derecho penal<sup>371</sup>; el art. 11.1<sup>372</sup> del Tratado de la Unión Europea (TUE) y su concordancia o complementariedad con artículos del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea (TFUE); y el art. 11.1 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea<sup>373</sup>, entre otras normas.

Por la aplicación e interpretación de estas normas el TEDH ha excluido las manifestaciones calificadas como discurso de odio de la protección del art. 10.1 del CEDH, empleando para ello dos alternativas de actuación<sup>374</sup>: la primera, aplicando directamente el art. 17 del CEDH de prohibición del abuso de derecho cuando considera que las manifestaciones constituyen discurso de odio además de una gravedad que niega los valores fundamentales del CEDH, en cuyo caso procede a la inadmisión de la demanda; y la segunda, a falta de la gravedad anterior, comprobando la existencia de que se den los tres presupuestos que requiere el art. 10.2 del CEDH para la limitación y sometimiento del derecho de libertad de expresión, y en esta segunda alternativa, si no se confirman las tres situaciones requeridas, se entenderá que se ha producido una injerencia injustificada en el ejercicio del derecho de libertad de expresión garantizado por el art. 10.1 del CEDH<sup>375</sup>.

Aun considerando el TEDH que la libertad de expresión es uno de los valores esenciales de las sociedades democráticas y que se encuentra protegida por el art. 10.1 del CEDH para todo tipo de manifestaciones y expresiones, que comprende tanto las opiniones e ideas inofensivas como aquellas otras ofensivas o que molesten, propias de la diversidad y el pluralismo de los estados democráticos<sup>376</sup>, también el TEDH señala que esta misma libertad de expresión no es un derecho absoluto e ilimitado, ya que se encuentra sujeta a las condiciones que están

---

color, idioma, religión o creencias, nacionalidad u origen nacional o étnico al igual que la ascendencia, edad, discapacidad, sexo, género, identidad de género y orientación sexual”.

<sup>371</sup> Considerando 1: “El racismo y la xenofobia son violaciones directas de los principios de libertad, democracia, respeto de los derechos humanos y de las libertades fundamentales, así como del Estado de Derecho, principios en los que se fundamenta la Unión Europea y que son comunes a los Estados miembros”.

<sup>372</sup> Art. 11.1 del TUE y su concordancia o complementariedad con artículos del TFUE: “Las instituciones darán a los ciudadanos y a las asociaciones representativas, por los cauces apropiados, la posibilidad de expresar e intercambiar públicamente sus opiniones en todos los ámbitos de actuación de la Unión”.

<sup>373</sup> Art. 11.1 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea: “Toda persona tiene derecho a la libertad de expresión. Este derecho comprende la libertad de opinión y la libertad de recibir o comunicar informaciones o ideas sin que pueda haber injerencia de autoridades públicas y sin consideración de fronteras”.

<sup>374</sup> ROIG TORRES, M. *Delimitación entre libertad...*, op. cit., p. 31.

<sup>375</sup> STEDH de 9 de febrero de 2012, asunto Vejdeland y otros contra Suecia.

<sup>376</sup> STEDH de 8 de julio de 1999, asunto Erdogu e Ice contra Turquía.



establecidas en el art. 10.2 del CEDH y que deben cumplirse estrictamente, concretamente señala tres requisitos<sup>377</sup>:

1. Las limitaciones que se realicen en los Estados deben estar previstas por la ley por lo que deben estar reguladas en la legislación nacional, y estas normas han de ser redactadas con la suficiente precisión que permita a una persona conducir su conducta, por lo que deben ser comprensibles de modo que el ciudadano pueda conocer las consecuencias de su incumplimiento.
2. Las limitaciones a la libertad de expresión deben responder a un fin legítimo, que son enumerados por el art. 10.2 del CEDH: seguridad nacional, integridad territorial, seguridad pública, defensa del orden y la prevención del delito, la protección de la salud o de la moral, la protección de la reputación o de los derechos ajenos, para impedir la divulgación de informaciones confidenciales o para garantizar la autoridad y la imparcialidad del poder judicial.
3. Las restricciones a la libertad de expresión tienen que ser necesarias en una sociedad democrática<sup>378</sup> lo que implica la existencia de una necesidad social urgente y siempre con una medida proporcional al objetivo perseguido.

El TEDH además señala que la adecuada valoración de estos tres criterios debe realizarse considerando factores tan importantes como los antecedentes históricos del Estado en que los hechos ocurren, además de considerar los principios esenciales del CEDH y el contexto en que las manifestaciones tienen lugar, y este contexto permite fijar dos posibles escenarios en los que la libertad de expresión goza de una mayor garantía y seguridad<sup>379</sup>: a) el debate político, que presenta una mayor tolerancia y con límites superiores a los de un ciudadano particular, lo que supone que apenas tenga cabida la aplicación del art. 10.2 del CEDH<sup>380</sup>; y b) el ejercicio del periodismo, que debe respetar la función principal en las sociedades democráticas de los medios de comunicación y permitir la labor informativa de los profesionales<sup>381</sup>.

---

<sup>377</sup> ROIG TORRES, M. *Delimitación entre libertad...*, op. cit., pp. 31-34.

<sup>378</sup> STEDH de 8 de julio de 1999, asunto Erdogu e Ice contra Turquía, FJ. 47.

<sup>379</sup> ROIG TORRES, M. *Delimitación entre libertad...*, op. cit., pp. 34-35.

<sup>380</sup> STEDH de 13 de marzo de 2018, Asunto Stern Taulats y Roura Capellera contra España, FJ. 32.

<sup>381</sup> STEDH de 8 de julio de 1986, asunto Lingens contra Austria.

No obstante estos excepcionales contextos, el TEDH ha establecido como límites absolutos al derecho de libertad de expresión aquellas manifestaciones que incitan a la violencia o son discurso de odio; aunque la imprecisión del concepto ‘discurso de odio’ definida en distintas sentencias de forma abierta requiere de análisis para la adecuada interpretación, lo que se realiza en el apartado correspondiente de esta tesis en su conceptualización.

Siguiendo la propuesta clasificatoria de ROIG<sup>382</sup>, las sentencias del TEDH se pueden clasificar en varias categorías, destacando aquella categoría de sentencias que están relacionadas con la incitación a la violencia, y otra categoría de sentencias clasificadas en relación con la difamación e incitación al odio, entre las distintas posibilidades. En base a estas agrupaciones se señalan una serie de sentencias relevantes en el ámbito de la libertad de expresión y su delimitación respecto del discurso de odio:

a) El TEDH y la incitación al odio.

- STEDH de 8 de julio de 1999, asunto Erdogdu e Ince contra Turquía.
- STEDH de 8 de julio de 1999, asunto Sürek contra Turquía.
- STEDH de 2 de octubre de 2001, asunto Stankov and the United Macedonian Organization Ilinden contra Bulgaria.
- STEDH de 13 de marzo de 2018, asunto Stern Taulats y Roura Capellera contra España, respecto a la quema de fotografías de los Reyes de España.
- STEDH de 6 de enero de 2022, asunto Ashers Baking contra Reino Unido, sobre un pastel reivindicativo LGTBI.

b) El TEDH y la difamación y la provocación al odio.

- STEDH de 23 de septiembre de 1998, asunto Lehideux and Isorni contra Francia.
- STEDH de 4 de diciembre de 2003, asunto Gündüz contra Turquía.
- STEDH de 29 de junio de 2004, asunto Chawvy y otros contra Francia.
- STEDH de 16 de julio de 2009, asunto Fêret contra Bélgica.

---

<sup>382</sup> ROIG TORRES, M. *Delimitación entre libertad...*, op. cit., pp. 42-57.

- STEDH de 15 de marzo de 2011, asunto Otegi Mondragón contra España, por injurias al Rey.
- STEDH de 9 de febrero de 2012, asunto Vejdeland y otros contra Suecia, sobre la entrega de panfletos contra homosexualidad en un centro de educación secundaria.
- STEDH de 20 de octubre de 2015, asunto M. Bala M. Bala contra Francia.
- STEDH de 13 de marzo de 2018, asunto Hans Burkhard Nix contra Alemania.
- STEDH de 24 de mayo de 2018, asunto Roj TV A/S contra Dinamarca.

Se identifican las siguientes sentencias relevantes en materia relacionada con el discurso de odio:

- STEDH de 7 de diciembre de 1976, asunto Handyside contra Reino Unido.  
El caso Handyside contra Reino Unido (1976) involucró a un editor de una revista británica que fue condenado por distribuir material considerado obsceno según las leyes del Reino Unido. Handyside argumentó que la condena violaba su derecho a la libertad de expresión, protegido por el artículo 10 del CEDH.  
En su sentencia, el TEDH estableció principios clave en relación con la libertad de expresión. Se destacó que la libertad de expresión no solo abarca las ideas que son bien recibidas o consideradas inofensivas, sino también aquellas que pueden ofender, chocar o inquietar. Además, el tribunal subrayó la importancia de la libertad de prensa y expresión en una sociedad democrática y resaltó que las restricciones deben ser proporcionadas y necesarias en una sociedad democrática.  
Esta sentencia sienta las bases para la protección de la libertad de expresión y establece el principio de que la tolerancia y el pluralismo son elementos esenciales de una sociedad democrática. Aunque el caso no estuvo específicamente centrado en el discurso de odio, sentó precedentes fundamentales que han influido en casos posteriores relacionados con la libertad de expresión en el ámbito del discurso controvertido u ofensivo.
- STEDH de 23 de septiembre de 1994, asunto Jersild contra Dinamarca<sup>383</sup>.  
El caso Jersild contra Dinamarca involucró a un periodista, Jens Olaf Jersild, que había entrevistado a miembros de un grupo neonazi para un documental de televisión. Después

---

<sup>383</sup> CRUZ ÁNGELES, J. La protección de las minorías..., op. cit., pp. 94-95.

de la emisión del programa, Jersild fue condenado por la justicia danesa por incitar al odio racial según la legislación danesa.

El TEDH, en su sentencia, estableció que la condena de Jersild violaba su derecho a la libertad de expresión protegido por el artículo 10 del Convenio Europeo de Derechos Humanos. El tribunal consideró que la información proporcionada por Jersild en su programa de entrevistas tenía un interés general y que la condena no estaba justificada en una sociedad democrática. El TEDH sostuvo que el periodista no estaba promoviendo ni respaldando el neonazismo, sino que estaba informando sobre un tema de relevancia pública.

La sentencia Jersild contra Dinamarca es significativa porque refuerza la importancia de la libertad de expresión, incluso cuando se trata de temas delicados o controvertidos. Establece que la condena por incitación al odio debe ser proporcionada y considera el contexto y el propósito de la expresión, reconociendo la función vital de los medios de comunicación en la sociedad democrática.

- STEDH de 20 de febrero de 2007, asunto Pavel Ivanov contra Rusia.

El TEDH señaló que los comentarios antisemita que incitaban al odio hacia el pueblo judío constituían un ataque general a un grupo étnico, por lo que dichas manifestaciones eran contrarias al artículo 17 del CEDH, en particular respecto a la tolerancia, a la paz social y a la no discriminación<sup>384</sup>.

- STEDH de 16 de noviembre de 2004, asunto Norwood contra Reino Unido.

El TEDH condenó el uso de un cartel contra el Islam por ser excesivamente hostil con un determinado grupo religioso al que además se le señalaba como grupo terrorista, indicando que esas expresiones son incompatibles con el art. 17 (prohibición del abuso de derechos) y no se puede invocar la protección del art. 10 (libertad de expresión) del CEDH.

- STEDH de 16 de julio de 2009, asunto Féret contra Bélgica, sobre expresiones racistas en el debate público.

En el caso Féret contra Bélgica (Féret v. Belgium), la sentencia se emitió en 2009. Féret, líder de un partido político belga llamado Front National, fue condenado en Bélgica por incitación al odio racial debido a ciertos comentarios realizados en su libro y en un boletín de noticias.

---

<sup>384</sup> CRUZ ÁNGELES, J. La protección de las minorías..., op. cit., p. 90.

El TEDH, en su fallo, consideró que la condena de Féret no violaba su derecho a la libertad de expresión, ya que sus declaraciones eran susceptibles de incitar a la discriminación racial. El tribunal sostuvo que Bélgica estaba justificada al limitar la libertad de expresión en este caso particular, ya que las declaraciones de Féret excedían el límite de la crítica política legítima y constituían un llamado a la discriminación racial. Este caso destaca el equilibrio que los tribunales europeos buscan mantener entre la libertad de expresión y la protección contra la incitación al odio, considerando las circunstancias específicas de cada caso. Sin embargo, es importante verificar fuentes actuales para obtener información actualizada o posibles desarrollos posteriores en el derecho y la jurisprudencia.

Respecto a genocidios, se presentan las siguientes sentencias por su especial importancia:

- STEDH de 23 de septiembre de 1998, asunto Lehideux and Isorni contra Francia.  
En el caso Lehideux e Isorni contra Francia, los demandantes eran dos periodistas franceses que habían sido condenados por incitación al odio racial en relación con un artículo publicado en un periódico. En el artículo, se hacían afirmaciones minimizando el Holocausto y cuestionando su realidad histórica.  
El TEDH, en su fallo, sostuvo que la condena de los periodistas no violaba el derecho a la libertad de expresión, ya que las afirmaciones en cuestión constituían un abuso de ese derecho y caían fuera de los límites de la crítica objetiva. El tribunal consideró que la negación del Holocausto podía ser castigada penalmente, ya que podría incitar al odio racial y promover la discriminación.  
Esta sentencia destaca la posición del TEDH sobre la relación entre la libertad de expresión y la prohibición de discursos que nieguen crímenes de genocidio, especialmente en el contexto del Holocausto. Cabe mencionar que las decisiones del TEDH pueden ser interpretadas en contextos específicos y deben considerarse en relación con las circunstancias particulares de cada caso.
- STEDH de 13 de diciembre de 2005, asunto Hans-Jürgen contra Alemania.  
La doctrina del TEDH considera un abuso de derecho la protección bajo la libertad de expresión de ideologías totalitarias contrarias al CEDH.
- STEDH de 24 de junio de 2003, asunto Garuday contra Francia.

La sentencia fue de condena por escritos considerados antisemitas en Francia<sup>385</sup>.

- STEDH de 20 de octubre de 2015, asunto M. Bala M. Bala contra Francia.

El TEDH condena a raíz de un espectáculo publico donde se humillaba a las víctimas del holocausto judío<sup>386</sup>.

- STEDH de 14 de septiembre de 2010, asunto Dink contra Turquía.

En la sentencia, el TEDH concluyó que Turquía había violado el derecho a la libertad de expresión de Hrant Dink, protegido por el artículo 10 del Convenio Europeo de Derechos Humanos. Dink había sido condenado por "insultar la identidad turca" en relación con un artículo en el que discutía el genocidio armenio de 1915.

El tribunal consideró que las autoridades turcas no habían demostrado que las expresiones de Dink constituían una amenaza clara y directa para el orden público o la seguridad nacional. Además, señaló que la condena se basó en la interpretación de la ley de "insultar la identidad turca", y que dicha ley era vaga y susceptible de ser aplicada de manera arbitraria.

El caso Dink contra Turquía destaca la importancia que el TEDH otorga a la protección de la libertad de expresión, especialmente en casos en los que las leyes sobre la negación de eventos históricos, como el genocidio armenio, pueden afectar a la libertad de expresión y resultar en violaciones de derechos humanos.

- STEDH de 15 de octubre de 2015, asunto Perincek contra Suiza.

El caso involucra a Dogu Perinçek, un político turco, quien fue condenado en Suiza por negar el genocidio armenio. La sentencia del TEDH se emitió en diciembre de 2013.

En su fallo, el TEDH concluyó que la condena de Perinçek no violaba su derecho a la libertad de expresión, protegido por el artículo 10 del Convenio Europeo de Derechos Humanos. El tribunal consideró que la negación del genocidio armenio no estaba en sí misma penalizada en Suiza, pero la condena se basó en la forma en que Perinçek había expresado sus opiniones, utilizando un lenguaje que calificó de "abusivo, excesivo y ofensivo".

El TEDH afirmó que las autoridades suizas tenían un margen de apreciación para sancionar expresiones que pudieran incitar al odio racial o étnico, y que la condena de Perinçek estaba justificada en aras de la protección de los derechos de otros. El tribunal señaló que, aunque la negación del genocidio armenio no estaba penalizada como tal, la

---

<sup>385</sup> CRUZ ÁNGELES, J. La protección de las minorías..., op. cit., pp. 90-96.

<sup>386</sup> CRUZ ÁNGELES, J. La protección de las minorías..., op. cit., p. 91.

forma en que se expresaron las opiniones de Perinçek había cruzado la línea de la crítica política legítima y había caído en la incitación al odio.

Se identifican las siguientes resoluciones con relación a la homofobia:

- STEDH de 9 de febrero de 2012, asunto Vejdeland y otros contra Suecia.
- STEDH de 20 de junio de 2017, asunto Bayeu y otros contra Rusia.

Sobre la violencia y el odio ideológico en partidos políticos, se citan las siguientes sentencias:

- STEDH de 13 de febrero de 2003, asunto Refah Partisi y otros contra Turquía.

El caso involucra al Refah Partisi (Partido del Bienestar), un partido político islámico en Turquía. En 1998, la Corte Constitucional turca disolvió el Refah Partisi y prohibió a varios de sus líderes, incluido su líder Necmettin Erbakan, participar en la política durante un período de cinco años. La Corte Constitucional argumentó que las actividades del partido y sus líderes eran contrarias a los principios establecidos en la Constitución turca, en particular, la laicidad y la democracia.

Los demandantes llevaron el caso al TEDH, alegando que la disolución del partido y la prohibición de participar en la política eran violaciones de sus derechos a la libertad de asociación y expresión, protegidos por los arts. 10 y 11 del Convenio Europeo de Derechos Humanos.

El TEDH concluyó que la disolución del Refah Partisi y la prohibición de participación política de sus líderes eran medidas proporcionadas y necesarias en una sociedad democrática para proteger la democracia y el Estado de derecho. El tribunal destacó que la ideología del partido y sus líderes iba en contra de los principios fundamentales de la democracia y la laicidad tal como se entendían en el contexto turco.

La sentencia del TEDH en el caso Refah Partisi y otros contra Turquía ha sido objeto de debate y ha establecido precedentes en relación con la restricción de partidos políticos por motivos de discurso de odio y actividades contrarias a los principios democráticos y laicos en un Estado: a este respecto, BRETON propone la reducción de los partidos

políticos en base a la férrea disciplina que conlleva que las ideas se anquilosen y se estereotipen<sup>387</sup>.

## 2.4. Estados Unidos

La libertad de expresión en los Estados Unidos es de los derechos más apreciados, aunque siempre está sujeto a controversia, con batallas judiciales y divisiones profundas en la Corte Suprema<sup>388</sup>, pero dicho lo anterior y excluyendo los precedentes jurídicos de origen británico, la Declaración de Derechos de Virginia, adoptada el 12 de junio de 1776, ostenta el reconocimiento como la primera declaración de derechos humanos moderna en la historia, lo que habla de la importancia de la libertad de expresión en este país. Este documento proclama la innata libertad e independencia de todos los individuos por naturaleza, dotándolos de derechos inherentes de los cuales no pueden ser privados. La mencionada declaración se erige como el precursor directo de la Declaración de los Derechos del Hombre y del Ciudadano de 1798, así como de la Carta de Derechos de los Estados Unidos, que se promulgó en 1791 en forma de diez enmiendas a la Constitución de Estados Unidos, adoptada el 17 de septiembre de 1787. En su artículo 12, la Declaración de Derechos de Virginia introduce por vez primera el derecho a la libertad de expresión, un principio que posteriormente sería consagrado en la Primera Enmienda a la Constitución de 1787, que se conformó como un escudo contra la censura y la represión del Estado durante el siglo XX<sup>389</sup>.

Desde este inicial reconocimiento jurídico, el derecho a la libertad de expresión ha desempeñado un papel distintivo en la formación del modelo estadounidense, en el que el Tribunal Supremo de los Estados Unidos ha otorgado prioridad a su protección al considerarlo intrínseco a la democracia, afirmando que si hay un principio fundamental que subyace en la Primera Enmienda, es que el Gobierno no puede prohibir la expresión de una idea simplemente porque la sociedad considere que la idea en sí misma es ofensiva o desagradable. Por ello, la regulación del discurso de odio en Estados Unidos se rige principalmente por la Primera Enmienda de la Constitución, que protege la libertad de

---

<sup>387</sup> BRETON, A. *Desterrar los partidos políticos*. Navarra: editorial Centellas, 2ª ed., 2022, p. 15.

<sup>388</sup> FISS, O. M. *La ironía de la libertad de expresión*. Barcelona: Editorial Gedisa, 1ª ed., 1999, p. 11.

<sup>389</sup> BROWN, W. *En las ruinas del neoliberalismo. El ascenso de las políticas antidemocráticas en Occidente*. Madrid: Traficantes de Sueños, Futuro Anterior y Tinta Limón, 1ª ed., 2021, p. 171.



expresión, lo que significa que, en general, el gobierno no puede prohibir ni sancionar el discurso de odio, incluso si es ofensivo, perturbador o desagradable. Sin embargo, existen ciertas excepciones y limitaciones a esta protección que se señalan a continuación:

- **Discurso que incita a la violencia inminente:** la Corte Suprema de Estados Unidos ha establecido que el discurso que incita a la violencia inminente y que es probable que cause daño físico o lesiones no está protegido por la Primera Enmienda, por lo que este tipo de discurso puede ser penalizado.
- **Acoso y amenazas:** las leyes estatales y federales también pueden prohibir el acoso y las amenazas dirigidas a individuos o grupos específicos en función de su raza, religión, origen nacional u otras características protegidas.
- **Discriminación en el empleo y la vivienda:** existen leyes federales y estatales que prohíben la discriminación en el empleo y la vivienda basada en la raza, el color, la religión, el sexo, la discapacidad, la orientación sexual y otras características protegidas.
- **Discurso obsceno o difamatorio:** aunque la Primera Enmienda protege ampliamente la libertad de expresión, existen restricciones sobre el discurso obsceno y difamatorio que pueden resultar en acciones legales civiles.
- **Leyes de crímenes de odio:** a nivel federal y estatal, existen leyes de crímenes de odio que tipifican como delito los actos violentos o amenazantes cometidos contra personas o grupos debido a su raza, religión, origen étnico, orientación sexual, género, discapacidad u otras características protegidas; estas leyes permiten a las autoridades federales y estatales imponer sanciones adicionales a los delincuentes con motivación discriminatoria.
- **Leyes de difamación:** aunque la Primera Enmienda protege la libertad de expresión, el discurso difamatorio que causa daño a la reputación de una persona o grupo puede dar lugar a acciones legales civiles por difamación; las leyes de difamación varían según el estado, pero generalmente requieren que la declaración difamatoria sea falsa y que se haga con negligencia o malicia.

- Leyes de acoso y hostigamiento: además de las leyes de crímenes de odio, muchas jurisdicciones tienen leyes específicas que prohíben el acoso y el hostigamiento basados en características protegidas como la raza, la religión, el género y la orientación sexual y son leyes que pueden aplicarse tanto en contextos públicos como privados, como en el lugar de trabajo, la escuela y la vivienda.
- Regulación de contenidos en internet: aunque la Primera Enmienda limita la capacidad del gobierno para regular el contenido en internet, existen ciertas excepciones, como la ley federal de Comunicaciones Decentes en Internet (CDA), que prohíbe la publicación de material obsceno o indecente en línea., además de que las plataformas en línea a menudo tienen sus propias políticas contra el discurso de odio y pueden eliminar o restringir el contenido que consideren como tal.

Estas regulaciones complementan el marco legal en Estados Unidos relacionado con el discurso de odio, proporcionando herramientas adicionales para abordar la discriminación y la violencia motivadas por el odio en diversas áreas de la sociedad, por lo que la doctrina judicial en Estados Unidos sobre el discurso de odio refleja un equilibrio delicado entre la protección de la libertad de expresión y la necesidad de abordar los efectos perjudiciales del discurso discriminatorio y de incitación al odio. Algunos aspectos importantes de esta doctrina incluyen:

- Una fuerte protección de la Primera Enmienda, ya que la jurisprudencia de la Corte Suprema de Estados Unidos ha establecido consistentemente que la Primera Enmienda protege ampliamente la libertad de expresión, incluso cuando se trata de discursos ofensivos, controvertidos o perturbadores, lo que significa que el gobierno generalmente no puede prohibir ni sancionar el discurso de odio basado únicamente en su contenido discriminatorio o inflamatorio.
- Existen excepciones limitadas, a pesar de la amplia protección de la Primera Enmienda, al discurso de odio que la Corte Suprema ha reconocido como no protegidas, como por ejemplo, el discurso que incita a la violencia inminente y es probable que cause daño físico o lesiones no está protegido por la Primera Enmienda y puede ser penalizado.

- La jurisprudencia también ha destacado la importancia de considerar el contexto y la intención del discurso al determinar si está protegido por la Primera Enmienda, como por ejemplo el discurso que se presenta como una expresión de opinión política o social, que puede recibir una mayor protección que el discurso que tiene como objetivo provocar el miedo, la hostilidad o la violencia hacia un grupo específico de personas.
- La promoción de la diversidad de ideas y opiniones está reconocida en la doctrina judicial por la importancia que tiene proteger la diversidad de ideas y opiniones en una sociedad democrática, incluso cuando se trata de discursos impopulares o desagradable, basado en el principio de que la mejor manera de contrarrestar el discurso de odio es con más discurso, en lugar de censura gubernamental.

Como la jurisprudencia de la Corte Suprema de Estados Unidos ha establecido consistentemente, la Primera Enmienda protege ampliamente la libertad de expresión, incluso cuando se trata de discursos ofensivos, controvertidos o perturbadores, y ello no significa que el gobierno no pueda prohibir ni sancionar el discurso de odio basado únicamente en su contenido discriminatorio o inflamatorio, pues a pesar de esta amplia protección, existen ciertas excepciones y limitaciones al discurso de odio que la Corte Suprema ha reconocido como no protegidas.

En resumen, la doctrina judicial en Estados Unidos sobre el discurso de odio se basa en una fuerte protección de la libertad de expresión, con excepciones limitadas para ciertos tipos de discursos que incitan a la violencia inminente o que caen fuera del ámbito de la protección de la Primera Enmienda, lo que refleja un compromiso con el pluralismo, la tolerancia y el debate abierto en una sociedad democrática.

El Tribunal Supremo de los Estados Unidos ha desempeñado un papel fundamental en la configuración de la posición legal del país respecto al discurso de odio, y así la jurisprudencia de la Corte Suprema refleja un enfoque que equilibra la protección de la libertad de expresión con la necesidad de abordar los efectos perjudiciales del discurso discriminatorio y de incitación al odio, ya que, y en primer lugar, la Corte Suprema ha reafirmado repetidamente que la Primera Enmienda de la Constitución otorga una amplia protección a la libertad de expresión, incluso para discursos que son ofensivos, controvertidos o perturbadores, lo que supone que, en general, el gobierno no puede prohibir ni sancionar el discurso de odio

basado únicamente en su contenido discriminatorio o inflamatorio; aunque el Tribunal Supremo también ha reconocido ciertas excepciones y limitaciones a esta protección, como por ejemplo, en el caso *Brandenburg v. Ohio*, en el que la Corte estableció un estándar estricto para determinar cuándo el discurso incendiario o provocador está protegido por la Primera Enmienda, por el cual el discurso que incita a la violencia inminente y es probable que cause daño físico o lesiones no está protegido y puede ser penalizado.

Además, la Corte Suprema ha abordado la cuestión del contexto y la intención del discurso al determinar su protección constitucional, como ha hecho en el caso *R.A.V. v. City of St. Paul* en 1992, en el que la Corte sostuvo que el gobierno no puede prohibir el discurso basado únicamente en el contenido del mensaje, pero sí puede penalizar el discurso si el propósito específico es incitar la discriminación o la violencia.

Otra sentencias de relevancia de la Corte son las siguientes:

- *Virginia v. Black* en 2003: en este caso, la Corte Suprema analizó una ley estatal de Virginia que prohibía la quema de cruces con la intención de intimidar a las personas, señalando que aunque la quema de cruces puede ser un acto intimidatorio, la ley era inconstitucional porque penalizaba la expresión simbólica protegida por la Primera Enmienda, aunque la Corte también dejó en claro que los actos de intimidación pueden ser castigados si se demuestra la intención criminal específica.
- *Snyder v. Phelps* en 2011: en este caso, la Corte Suprema abordó el derecho de manifestantes a expresar sus opiniones anti-gay durante un funeral militar y sostuvo que aunque el discurso de los manifestantes era ofensivo y perturbador, estaba protegido por la Primera Enmienda debido a su naturaleza de protesta política sobre un asunto de interés público, por lo que la Corte concluyó que el derecho a la libertad de expresión prevalecía sobre el interés del demandante en evitar el dolor emocional causado por el discurso.
- *Matal v. Tam* en 2017: la Corte Suprema examinó la constitucionalidad de una ley federal que prohibía el registro de marcas comerciales que fueran "despectivas" o "inmorales", determinando que esta ley era inconstitucional porque violaba la Primera Enmienda al discriminar el contenido del discurso en función de su punto de vista, concluyendo que

el gobierno no puede prohibir el discurso simplemente porque es ofensivo o controvertido.

En resumen, la jurisprudencia del Tribunal Supremo de los Estados Unidos refleja un enfoque cuidadosamente equilibrado hacia el discurso de odio, protegiendo la libertad de expresión mientras se reconoce la necesidad de abordar las consecuencias perjudiciales del discurso discriminatorio y de incitación al odio, en una posición que refleja el compromiso de la Corte Suprema con los principios fundamentales de la democracia y el pluralismo en Estados Unidos.

## **2.5. Del Tribunal Constitucional de España**

De especial importancia en el ámbito de la libertad de expresión y los discursos de odio son las siguientes sentencias dictadas por el TC:

- Auto 180/1986, de 21 de febrero. El respeto como límite.
- STC 214/1991, de 11 de noviembre. El caso Violeta Friedman de negación del holocausto y el derecho al honor colectivo.

La STC 214/1991 aborda de manera significativa la cuestión de la legitimación para interponer un recurso de amparo constitucional en el contexto del derecho al honor, destacando el caso específico de Violeta Friedman. El TC establece que, conforme al artículo 162.1.b) de la CE, están legitimadas para interponer el recurso de amparo "toda persona natural o jurídica que invoque un interés legítimo, así como el Defensor del Pueblo y el Ministerio Fiscal". En este sentido, el Tribunal reconoce que la legitimación activa no se limita exclusivamente a la víctima directa o al titular del derecho fundamental lesionado, sino que se extiende a cualquier persona que invoque un interés legítimo.

En cuanto al derecho al honor, que es un derecho personalísimo, la legitimación activa suele corresponder al titular del mismo. Sin embargo, el TC señala que en casos específicos, como cuando se atenta contra el honor de un ascendiente fallecido, los descendientes pueden tener legitimación para recurrir, además de que en situaciones donde se ofende al honor de un grupo social o étnico los miembros de ese grupo también pueden tener legitimación para recurrir.

En el caso de Violeta Friedman, una superviviente del Holocausto judío, el TC reconoce su legitimación para reaccionar ante comentarios de un ex general nazi que negaba el genocidio del pueblo judío, y aunque los comentarios no iban dirigidos directamente a Violeta Friedman, el Tribunal considera su doble condición: como ciudadana de un pueblo que sufrió un genocidio y como descendiente de familiares que fueron asesinados en Auschwitz, lo que le otorga un interés legítimo para recurrir en defensa del honor colectivo de la comunidad judía.

La sentencia destaca que los derechos y libertades no son absolutos y tienen límites, y concretamente la libertad de expresión, protegida por el artículo 20 de la Constitución, tiene limitaciones, y los comentarios que duden sobre episodios históricos están protegidos siempre que cumplan con las notas de veracidad y relevancia pública: sin embargo, los juicios ofensivos o expresiones xenófobas no están protegidos y constituyen un atentado al honor.

En resumen, la STC 214/1991 ofrece una interpretación amplia de la legitimación para interponer un recurso de amparo constitucional en casos relacionados con el derecho al honor, reconociendo el interés legítimo de personas afectadas directa o indirectamente por la lesión de este derecho fundamental.

- STC 176/1995, de 11 de diciembre. El caso del cómic de Hitler, negación del holocausto, vejación al pueblo judío y los límites a la sátira.

La STC 176/1995 aborda el caso específico del cómic de Hitler y analiza los límites de la sátira en relación con la libertad de expresión: en este caso concreto, se trataba de un cómic que representaba a Adolf Hitler de manera satírica. El autor del cómic fue denunciado por un delito de injurias graves al Jefe del Estado y otro delito contra la libertad de conciencia y sentimientos religiosos. El tribunal de instancia condenó al autor por el delito de injurias graves, considerando que la sátira había sobrepasado los límites protegidos por la libertad de expresión.

La sentencia se fundamenta en la CE, especialmente en el artículo 20 que protege la libertad de expresión, y también hace referencia al artículo 18 de la Constitución, que garantiza el derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen.

Los principales aspectos de la sentencia son: a) límites a la sátira, pues aunque la sentencia aborda la cuestión de los límites de la sátira en el ejercicio de la libertad de expresión y reconoce que la sátira puede tener un carácter provocador y desafiante, también señala que existen límites cuando se trata de expresiones que atentan contra otros derechos fundamentales, como el honor; b) El TC realiza un análisis detallado del

contenido del cómic y evalúa si la representación satírica de Hitler traspasó los límites protegidos por la libertad de expresión, y para ello considera la necesidad de equilibrar la protección de la libertad de expresión con otros derechos fundamentales; c) diferenciación entre crítica y desprecio, ya que la sentencia destaca la importancia de diferenciar entre la crítica y el desprecio, señalando que la crítica, incluso cuando es fuerte, está protegida por la libertad de expresión, mientras que el desprecio puede ir más allá de los límites permitidos; y d) preservación de la dignidad humana, pues el Tribunal subraya que la libertad de expresión no puede utilizarse para socavar la dignidad humana y reconoce que, en ciertas circunstancias, una expresión puede ser tan hiriente que afecte la dignidad de la persona objeto de la misma.

La STC 176/1995 destaca la importancia de equilibrar la libertad de expresión con otros derechos fundamentales, como el derecho al honor, al tiempo que reconoce que la sátira tiene un espacio protegido, pero establece límites cuando dicha sátira va más allá de la crítica y se convierte en un desprecio que atenta contra la dignidad humana.

- STC 235/2007, de 7 de noviembre. El caso Librería Europa y los límites al negacionismo del genocidio.

La Sentencia aborda el caso de la Librería Europa y examina los límites al negacionismo en el contexto de la libertad de expresión. La Librería Europa, especializada en ideología negacionista respecto al Holocausto, fue sancionada por la Generalitat de Cataluña por distribuir material que propagaba la negación del genocidio judío durante la Segunda Guerra Mundial: la sanción se basaba en la Ley de Memoria Histórica de Cataluña.

La sentencia se fundamenta en la CE, especialmente en el artículo 20 que protege la libertad de expresión, y también hace referencia al artículo 18 de la Constitución, que garantiza el derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen.

Los principales aspectos de la sentencia son los siguientes: a) conflicto entre derechos, pues la sentencia aborda el conflicto entre la libertad de expresión y la protección de la memoria histórica y el honor de las víctimas del Holocausto, al tiempo que reconoce que ambos derechos son fundamentales y deben ser sopesados cuidadosamente; b) diferenciación entre opinión e incitación al odio, ya que el TC distingue entre la mera expresión de una opinión negacionista y la incitación al odio, mientras que la expresión de una opinión negacionista puede estar protegida por la libertad de expresión, la incitación al odio va más allá de esos límites; c) rechazo del negacionismo, pues la sentencia rechaza el negacionismo del Holocausto y señala que la historia ha confirmado de manera inequívoca la realidad de estos hechos, aunque sin embargo se destaca que la

prohibición y sanción deben estar dirigidas a las expresiones que constituyen incitación al odio y no simplemente a la expresión de una opinión negacionista; d) límites a la negación del Holocausto, pues la sentencia establece que, aunque la negación del Holocausto puede ser objeto de sanción, estas medidas deben ser proporcionadas y respetar la libertad de expresión, evitando la censura generalizada de opiniones disidentes.

La STC 235/2007 destaca la necesidad de equilibrar la protección de la libertad de expresión con la prevención de la incitación al odio, aunque se reconoce que la negación del Holocausto puede ser objeto de sanción, la sentencia subraya la importancia de mantener límites precisos y proporcionados para evitar la censura indiscriminada de opiniones, e igualmente concluye que la libertad de expresión no da cobertura al discurso de odio<sup>390</sup>.

- STC 177/2015, de 22 de julio. El caso de las fotos del Rey y la quema de símbolos.

La sentencia aborda el caso relacionado con la publicación de fotos del Rey y la quema de símbolos, analizando los límites de la libertad de expresión en este contexto específico. En este caso, se trataba de la publicación de fotografías del Rey Juan Carlos I en un contexto que podía interpretarse como ofensivo y la quema de fotografías de los miembros de la Familia Real durante una manifestación. La AN sancionó a los responsables por ultraje a símbolos de España y ofensa a los sentimientos religiosos.

La sentencia se fundamenta en la CE, especialmente en el artículo 20 que protege la libertad de expresión, e igualmente al artículo 16 que establece la inviolabilidad del Rey y al artículo 18 que garantiza el derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen.

Los principales aspectos de la sentencia: a) balance entre derechos en conflicto, puesto que la sentencia realiza un equilibrio entre la libertad de expresión, que ampara la crítica a instituciones y personas públicas y la protección de otros derechos fundamentales, como la inviolabilidad del Rey; b) libertad de expresión y crítica a instituciones públicas, ya que en ella se destaca que la libertad de expresión ampara la crítica a instituciones públicas y personas que desempeñan un papel público, siempre que la crítica se realice de manera respetuosa y sin incitar al odio; c) la sentencia analiza detalladamente las

---

<sup>390</sup> DÍAZ Y GARCÍA CONLLEDO, M. "Aproximación a los límites de la libertad de expresión desde la teoría general de la antijuricidad penal. Los delitos de odio y los ultrajes a España. En: QUERALT JIMÉNEZ, J. J. y CARDENAL MONTRAVETA, S. (Dir.) *Derecho penal y libertad de expresión*. Barcelona: Ediciones Atelier, 2021, p. 40.



manifestaciones realizadas, considerando que la quema de fotografías de los miembros de la Familia Real puede ser considerada como expresión de una crítica política, aunque pueda resultar ofensiva; d) límites a la libertad de expresión, debido a que se establece que los límites a la libertad de expresión están justificados en situaciones en las que se pueda producir un ataque directo e inmediato contra la dignidad de las personas o la seguridad del Estado; y e) protección de la imagen del Rey, puesto que la sentencia reconoce la protección de la imagen del Rey, pero señala que esta protección no impide la crítica política, siempre que no atente contra la dignidad personal.

La STC 177/2015 destaca la importancia de encontrar un equilibrio entre la libertad de expresión y la protección de otros derechos fundamentales, especialmente en situaciones en las que la crítica política se dirige a personas que desempeñan un papel público. La quema de símbolos puede considerarse una expresión de crítica política amparada por la libertad de expresión, siempre que no cruce límites que atenten contra la dignidad personal o la seguridad del Estado.

- STC 112/2016, de 10 de junio. El caso del enaltecimiento del terrorismo.

La STC 112/2016 aborda el caso del enaltecimiento del terrorismo y examina los límites a la libertad de expresión en este contexto específico. En este caso, se trataba de un recurso de amparo presentado por una persona condenada por un delito de enaltecimiento del terrorismo, en el que la condena se basaba en la publicación de comentarios en una red social que exaltaban y justificaban acciones terroristas.

La sentencia se fundamenta en la CE, especialmente en el artículo 20 que protege la libertad de expresión, y también considera el Código Penal y la Ley Orgánica 4/2015, de Protección de la Seguridad Ciudadana.

Los principales aspectos de la sentencia son los siguientes: a) importancia del contexto, ya que la sentencia destaca la importancia de analizar el contexto en el que se realizan las expresiones para determinar si constituyen un delito de enaltecimiento del terrorismo, al tiempo que reconoce que la libertad de expresión no es absoluta y puede tener límites en situaciones que afecten a la seguridad pública; b) evaluación de las expresiones, pues la sentencia realiza una evaluación detallada de los comentarios realizados en la red social, considerando el contenido de las expresiones y su posible impacto en la incitación a la violencia terrorista; c) límites a la libertad de expresión, ya que establece que el enaltecimiento del terrorismo no está amparado por la libertad de expresión, ya que implica glorificar y justificar actos violentos que atentan contra los principios fundamentales de la convivencia democrática; y d) equilibrio entre derechos,

al reconocerse la necesidad de equilibrar la protección de la libertad de expresión con la protección de la seguridad ciudadana, y destaca que la prohibición del enaltecimiento del terrorismo busca prevenir la apología de la violencia y garantizar la paz social.

La STC 112/2016 subraya que la libertad de expresión tiene límites, especialmente en situaciones que involucran el enaltecimiento del terrorismo, y destaca la importancia de evaluar el contexto y el contenido de las expresiones para determinar si constituyen un delito y se busca equilibrar la protección de la libertad de expresión con la salvaguarda de la seguridad ciudadana.

## **2.6. Del Tribunal Supremo español**

Respecto al TS, este estudio identifica las siguientes sentencias de especial relevancia en el ámbito de los discursos de odio:

- STS de 17 de julio de 2002, por la que se confirma la sentencia de la Audiencia Provincial de Barcelona SAP de 13 de marzo de 2000, por la que se estima la agravante del art. 22.4 del CP por móvil discriminatorio.
- Sentencia de la Sala Segunda de lo Penal del Tribunal Supremo, STS 259/2011, de 12 de abril de 2011 sobre exaltación del nazismo.
- Sentencia de la Sala primera del Tribunal Supremo, STS 283/2011 de 20 de abril de 2011 sobre derechos fundamentales. Esta sentencia trata sobre el art. 14 de la CE, en el asunto de discriminación por razón de sexo.
- Sentencia de la Sala primera del Tribunal Supremo, STS 66/2014, de 5 de mayo de 2014 sobre el derecho a no sufrir discriminación por razón de sexo, conforme al art. 14 de la CE.
- STS 378/2017 de 25 de mayo de 2017 sobre un caso de enaltecimiento de terrorismo.
- STS 600/2017 de 25 de julio de 2017, en un caso de enaltecimiento de terrorismo.
- STS 72/2018 de 9 de febrero, sobre el caso de una condena por delito de odio contra las mujeres.
- STS 95/2018 de 26 febrero 2018, respecto a una serie de mensajes de twit de odio y humillación contra víctimas de terrorismo.

- STS 620/2018 de 4 diciembre 2018, sobre un caso de interrupción de celebración de un acto de culto por una manifestación a favor del aborto.
- STS 925/2021 de 23 diciembre 2021, respecto a un asunto de libertad religiosa contra discriminación por motivo de sexo en la admisión de miembros.

## **2.7. La reacción institucional**

La reacción institucional en España frente a los casos de delito y/o discurso de odio se caracteriza por una doble vertiente: por un lado, la respuesta dirigida hacia el autor del discurso o delito, y por otro, las medidas adoptadas para proteger a la víctima: este enfoque integral busca no solo sancionar adecuadamente los actos de odio, sino también mitigar su impacto y garantizar la seguridad y el bienestar de aquellos que se ven afectados por ellos.

En lo que respecta a la reacción frente al autor, las instituciones españolas han establecido una serie de medidas punitivas destinadas a combatir el discurso y los delitos de odio, lo que incluye la aplicación de la legislación pertinente, como el artículo 510 del CP, que tipifica y castiga los delitos de odio en España, además de que se han implementado políticas de sensibilización y formación dirigidas a concienciar a la sociedad sobre la gravedad de estos actos y sus consecuencias legales.

Por otro lado, la protección a la víctima ocupa un lugar central en la respuesta institucional, por lo que las autoridades han establecido mecanismos para apoyar y acompañar a las personas afectadas por el discurso y los delitos de odio, brindándoles asistencia legal, psicológica y social cuando sea necesario, además de promover la denuncia de estos actos para facilitar el acceso a la justicia y garantizar que se tomen las medidas adecuadas para proteger los derechos y la dignidad de las víctimas.

### **2.7.1. Reacción contra el autor**

En España, la reforma del Código Penal de 2015 llevada a cabo por la Ley Orgánica 1/2015, de 30 de marzo por la que se modifica la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código

Penal<sup>391</sup>, permitió incluir los delitos de odio y las conductas generadoras de los mismos, entre las que se encuentran, como se recoge en la web del Consejo General de la Abogacía Española<sup>392</sup>, las siguientes:

- El comportamiento que fomente o incite al odio y a la hostilidad.
- La difusión de material que promueva o fomente el odio y la violencia.
- La negación pública de los delitos de odio cometidos, e incluso su enaltecimiento.
- Conductas o comportamientos que deriven en el descrédito, menos precio la humillación de personas o colectivos de personas.

Una reacción superior tiene lugar contra el autor de delitos de odio cuando éste se realice a través de redes sociales, llegando a imponerse penas en su mitad superior, conforme al CP. Es importante asimismo traer a análisis el artículo 22.4 del CP que, con la reforma mencionada de 2015, introdujo la ampliación del catálogo de circunstancias que agravan la comisión de los delitos, concretamente la numeración 4ª del artículo recoge expresamente como agravantes “cometer el delito por motivos racistas, antisemitas u otra clase de discriminación referente a la ideología, religión o creencias de la víctima, la etnia, raza o nación a la que pertenezca, su sexo, edad, orientación o identidad sexual o de género, razones de género, de aporofobia o de exclusión social, la enfermedad que padezca o su discapacidad, con independencia de que tales condiciones o circunstancias concurren efectivamente en la persona sobre la que recaiga la conducta”. Igualmente, el CP incorpora como pena, la inhabilitación especial para ciertos ámbitos profesionales, como la docencia, el deporte y las actividades de tiempo libre, indicado para delitos cometidos con ocasión del ejercicio de los derechos fundamentales y de las libertades públicas garantizados por la Constitución, Sección 1ª del Capítulo IV del Código Penal.

---

<sup>391</sup> Ley Orgánica 1/2015, de 30 de marzo, por la que se modifica la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal. BOE núm. 77, de 31 de marzo de 2015. Referencia: BOE-A-2015-3439.

<sup>392</sup> Consejo General de la Abogacía Española. (consulta: 10 de marzo de 2022). Disponible en: <https://www.abogacia.es/actualidad/noticias/el-odio-al-diferente-un-delito-tipificado-en-el-codigo-penal/>

## 2.7.2. Protección a la víctima

Dos tipos de víctimas son las que la Ley 4/2015, de 27 de abril, del estatuto de la víctima del delito<sup>393</sup>, reconoce en el artículo 2, que son expuestas a continuación como concepto general de víctima:

- Víctima directa. El artículo 2.a) de la Ley 4/2015 recoge como víctima directa “toda persona física que haya sufrido un daño o perjuicio sobre su propia persona o patrimonio, en especial lesiones físicas o psíquicas, daños emocionales o perjuicios económicos directamente causados por la comisión de un delito”.
- Víctima indirecta. En el apartado b) del artículo 2 de la citada Ley 4/2015 se describe este tipo de víctima indirecta, en situaciones de muerte o desaparición a causa de un delito de manera directa, señalando: a su cónyuge, hijos, progenitores y parientes en línea recta o colateral hasta tercer grado; y de no existir, demás parientes.

El artículo 3 de la Ley 4/2015 trata de los derechos de las víctimas de los delitos de odio, especificando el primer apartado que cualquier víctima tiene derecho “a la protección, información, apoyo, asistencia y atención, así como a la participación activa en el proceso penal y a recibir un trato respetuoso, profesional, individualizado y no discriminatorio desde su primer contacto con las autoridades o funcionarios, durante la actuación de los servicios de asistencia y apoyo a las víctimas y de justicia restaurativa, a lo largo de todo el proceso penal y por un período de tiempo adecuado después de su conclusión, con independencia de que se conozca o no la identidad del infractor y del resultado del proceso”<sup>394</sup>.

Igualmente, se resumen una serie de derechos básicos en la Ley 4/2015 recogidos en el Título I, de aplicación a las víctimas:

---

<sup>393</sup> Ley 4/2015, de 27 de abril, del Estatuto de la víctima del delito.

<sup>394</sup> Art. 3 de la Ley 4/2015 sobre derechos de las víctimas: “1. Toda víctima tiene derecho a la protección, información, apoyo, asistencia y atención, así como a la participación activa en el proceso penal y a recibir un trato respetuoso, profesional, individualizado y no discriminatorio desde su primer contacto con las autoridades o funcionarios, durante la actuación de los servicios de asistencia y apoyo a las víctimas y de justicia restaurativa, a lo largo de todo el proceso penal y por un período de tiempo adecuado después de su conclusión, con independencia de que se conozca o no la identidad del infractor y del resultado del proceso. 2. El ejercicio de estos derechos se regirá por lo dispuesto en la presente Ley y en las disposiciones reglamentarias que la desarrollen, así como por lo dispuesto en la legislación especial y en las normas procesales que resulten de aplicación”.

- Derecho de la víctima a entender y ser entendida (artículo 4 de la Ley 4/2015).
- Derecho de la víctima a la información desde el primer contacto con las autoridades competentes (artículo 5 de la Ley 4/2015).
- Derechos de la víctima como denunciante (artículo 6 de la Ley 4/2015).
- Derecho de la víctima a recibir información sobre la causa penal (artículo 7 de la Ley 4/2015).
- Derecho a un período de reflexión en garantía de los derechos de la víctima (artículo 8 de la Ley 4/2015).
- Derecho de la víctima a la traducción e interpretación cuando no hable o no entienda el castellano o la lengua oficial correspondiente (artículo 9 de la Ley 4/2015).
- Derecho de la víctima al acceso a los servicios de asistencia y apoyo (artículo 10 de la Ley 4/2015).

Igualmente se recogen una serie de derechos de participación de la víctima en el proceso penal, recogidos en el Título II de la Ley 4/2015, en los arts. 11 a 18. Son los siguientes, a modo de resumen:

- Derecho de participación de la víctima en la ejecución de la pena.
- Derecho de la víctima al acceso a la justicia restaurativa.
- Derecho al acceso al sistema de justicia gratuita.

El Título III de la Ley 4/2015 recoge, en los arts. 19 a 26, los siguientes derechos de protección de la víctima:

- Derecho a evitar el contacto con el infractor en las dependencias policiales y judiciales.
- Derecho de la víctima a la protección de su intimidad evitando la difusión de sus datos de identificación cuando sean menores o personas con discapacidad necesitadas de especial protección.
- Derecho a medidas de protección de la víctima.
- Evaluación individualizada de la víctima para el establecimiento de medidas de protección.

## 3. El delito de odio en el código penal español

### 3.1. El delito de odio

El Código Penal de España vigente<sup>395</sup> recoge, a lo largo de su articulado, las influencias que la doctrina y la jurisprudencia a lo largo de los años han ejercido al entender el concepto de discurso de odio en su consideración delictiva, conformando el denominado genéricamente concepto de delito de odio. Delito de odio que tiene lugar cuando se atacan, a través del discurso de odio, dos bienes jurídicos de indudable valor que deben gozar de la protección necesaria del Estado: se trata de la dignidad humana y del derecho fundamental de la igualdad y de no discriminación. De hecho, España es de los países que promueven las leyes anti-discurso de odio en la cobertura del art. 9.2 de la CE<sup>396</sup>, regulación que realiza, según PÉREZ MADRID, basada en el principio de efectividad que permite la penalización de las conductas antidemocráticas puesto que el delito de odio es un ataque directo a la libertad y sus principios, como los son el respeto a la dignidad de las personas y a los valores superiores que conforman el Estado social y democrático de Derecho<sup>397</sup>, aunque se cuestiona al respecto la tendencia de crear figuras penales de delito de odio basadas en criterios ideológicos que desemboquen en la censura<sup>398</sup>. La reforma del código penal de 2015 desarrolló una nueva regulación penal y tratamiento para el discurso de odio que configura la actual situación y que se resumen en los siguientes aspectos distintivos: a) la víctima es atacada por lo que representa, y no por quien específicamente es; b) no solo se ataca a la víctima, sino que se transmite un mensaje de rechazo; y c) no responde a un hecho aislado.

Expuesta la distinción anterior, el CP regula en diferentes artículos los delitos de odio, no teniendo un lugar especial para su tratamiento, si no que se encuentran a lo largo de la norma. Así, se consideran como delitos de odio los siguientes:

---

<sup>395</sup> Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal.

<sup>396</sup> Art. 9.2 de la CE: "Corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas; remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social".

<sup>397</sup> COLEMAN, P. *La censura maquillada*, op. cit., p. 16.

<sup>398</sup> PUTIN GHIDINI, A. *Manual contra la dictadura...*, op. cit., p. 32.

- Art. 22, circunstancia 4ª del CP. En este apartado de la norma se fijan las circunstancias que se consideran agravantes y que son de extraordinaria relevancia por agravar la responsabilidad criminal de las personas que llevan a cabo determinados actos<sup>399</sup>, ya que se tratan de las siguientes circunstancias agravantes de los delitos: motivos racistas, antisemitas u otra clase de discriminación referente a la ideología, religión o creencias de la víctima, la raza, la etnia o nación entre otras. Estos delitos por motivos discriminatorios y sus circunstancias se califican como de naturaleza fundamentalmente subjetiva, basada en la negación del principio de igualdad aunque el TS y la doctrina mayoritaria sostenga lo contrario ya que este artículo sanciona el hecho típico<sup>400</sup>.
- Art. 170.1 del CP. Este apartado señala el delito de amenazas dirigido con la intención de atemorizar a cierto grupo de personas, con la gravedad suficiente de lograrlo<sup>401</sup>; es decir, se refiere a las amenazas proferidas contra colectivos y dónde no se precisa como necesario que la amenaza logre atemorizar al grupo de forma efectiva para que se considere el delito consumado, siendo únicamente necesario que sólo una persona del grupo así se sienta, puesto que por concurso ideal se comprenden tantos delitos como personas amenazadas<sup>402</sup>.
- Art. 173 del CP, que tipifica los delitos contra la integridad moral<sup>403</sup>. Calificado como delito de resultado por la doctrina al exigirse la existencia de trato degradante, se

---

<sup>399</sup> Art. 22 circunstancia 4ª del CP: “Cometer el delito por motivos racistas, antisemitas u otra clase de discriminación referente a la ideología, religión o creencias de la víctima, la etnia, raza o nación a la que pertenezca, su sexo, edad, orientación o identidad sexual o de género, razones de género, de aporofobia o de exclusión social, la enfermedad que padezca o su discapacidad, con independencia de que tales condiciones o circunstancias concurren efectivamente en la persona sobre la que recaiga la conducta”.

<sup>400</sup> COLEMAN, P. *La censura maquillada*, op. cit., pp. 16-17.

<sup>401</sup> Art. 170.1 del CP: “Si las amenazas de un mal que constituyere delito fuesen dirigidas a atemorizar a los habitantes de una población, grupo étnico, cultural o religioso, o colectivo social o profesional, o a cualquier otro grupo de personas, y tuvieran la gravedad necesaria para conseguirlo, se impondrán respectivamente las penas superiores en grado a las previstas en el artículo anterior”.

<sup>402</sup> COLEMAN, P. *La censura maquillada*, op. cit., p. 17.

<sup>403</sup> Art. 173 del CP: “1. El que infligiera a otra persona un trato degradante, menoscabando gravemente su integridad moral, será castigado con la pena de prisión de seis meses a dos años. Con la misma pena serán castigados los que, en el ámbito de cualquier relación laboral o funcional y prevaliéndose de su relación de superioridad, realicen contra otro de forma reiterada actos hostiles o humillantes que, sin llegar a constituir trato degradante, supongan grave acoso contra la víctima. Se impondrá también la misma pena al que de forma reiterada lleve a cabo actos hostiles o humillantes que, sin llegar a constituir trato degradante, tengan por objeto impedir el legítimo disfrute de la vivienda. 2. El que habitualmente ejerza violencia física o psíquica sobre quien sea o haya sido su cónyuge o sobre persona que esté o haya estado ligada a él por una análoga relación de afectividad aun sin convivencia, o sobre los descendientes, ascendientes o hermanos por naturaleza, adopción o afinidad, propios o del cónyuge o conviviente, o sobre los menores o personas con discapacidad necesitadas de especial protección que con él convivan o que se hallen sujetos a la potestad, tutela, curatela, acogimiento o guarda de hecho del cónyuge o conviviente, o sobre persona amparada en cualquier otra relación por la que se encuentre integrada en el núcleo de su convivencia familiar, así como sobre las personas que por su especial vulnerabilidad se encuentran sometidas a custodia o guarda en centros públicos o privados, será castigado con la pena de prisión de seis meses a tres años, privación del derecho a la tenencia y porte de armas de tres a cinco



acompaña este delito de atentados contra otros bienes jurídicos personales, como el art. 177 del CP dispone<sup>404</sup>, lo que conlleva un concurso real de delitos puesto que además del atentado contra la integridad moral se produce un daño o lesión a la “vida, a la integridad física, salud, libertad sexual o bienes de la víctima o de un tercero”<sup>405</sup>.

- Art. 314 del CP. Este artículo recoge el delito discriminatorio en el ámbito del contrato de trabajo y las relaciones laborales<sup>406</sup>.
- Art. 510 del CP. Se recoge en este extenso artículo el delito e incitación al odio, la violencia o la discriminación<sup>407</sup> y es el artículo con el que se identifica en España con el discurso

---

años y, en su caso, cuando el juez o tribunal lo estime adecuado al interés del menor o persona con discapacidad necesitada de especial protección, inhabilitación especial para el ejercicio de la patria potestad, tutela, curatela, guarda o acogimiento por tiempo de uno a cinco años, sin perjuicio de las penas que pudieran corresponder a los delitos en que se hubieran concretado los actos de violencia física o psíquica. Se impondrán las penas en su mitad superior cuando alguno o algunos de los actos de violencia se perpetren en presencia de menores, o utilizando armas, o tengan lugar en el domicilio común o en el domicilio de la víctima, o se realicen quebrantando una pena de las contempladas en el artículo 48 o una medida cautelar o de seguridad o prohibición de la misma naturaleza. En los supuestos a que se refiere este apartado, podrá además imponerse una medida de libertad vigilada. 3. Para apreciar la habitualidad a que se refiere el apartado anterior, se atenderá al número de actos de violencia que resulten acreditados, así como a la proximidad temporal de los mismos, con independencia de que dicha violencia se haya ejercido sobre la misma o diferentes víctimas de las comprendidas en este artículo, y de que los actos violentos hayan sido o no objeto de enjuiciamiento en procesos anteriores. 4. Quien cause injuria o vejación injusta de carácter leve, cuando el ofendido fuera una de las personas a las que se refiere el apartado 2 del artículo 173, será castigado con la pena de localización permanente de cinco a treinta días, siempre en domicilio diferente y alejado del de la víctima, o trabajos en beneficio de la comunidad de cinco a treinta días, o multa de uno a cuatro meses, esta última únicamente en los supuestos en los que concurran las circunstancias expresadas en el apartado 2 del artículo 84. Las injurias solamente serán perseguibles mediante denuncia de la persona agraviada o de su representante legal”.

<sup>404</sup> Art. 177 del CP: “Si en los delitos descritos en los artículos precedentes, además del atentado a la integridad moral, se produjere lesión o daño a la vida, integridad física, salud, libertad sexual o bienes de la víctima o de un tercero, se castigarán los hechos separadamente con la pena que les corresponda por los delitos cometidos, excepto cuando aquél ya se halle especialmente castigado por la ley”.

<sup>405</sup> COLEMAN, P. *La censura maquillada*, op. cit., p. 18.

<sup>406</sup> Art. 314 del CP: “Quienes produzcan una grave discriminación en el empleo, público o privado, contra alguna persona por razón de su ideología, religión o creencias, su situación familiar, su pertenencia a una etnia, raza o nación, su origen nacional, su sexo, edad, orientación o identidad sexual o de género, razones de género, de aporofobia o de exclusión social, la enfermedad que padezca o su discapacidad, por ostentar la representación legal o sindical de los trabajadores, por el parentesco con otros trabajadores de la empresa o por el uso de alguna de las lenguas oficiales dentro del Estado español, y no restablezcan la situación de igualdad ante la ley tras requerimiento o sanción administrativa, reparando los daños económicos que se hayan derivado, serán castigados con la pena de prisión de seis meses a dos años o multa de doce a veinticuatro meses”.

<sup>407</sup> Art. 510 del CP: “1. Serán castigados con una pena de prisión de uno a cuatro años y multa de seis a doce meses: a) Quienes públicamente fomenten, promuevan o inciten directa o indirectamente al odio, hostilidad, discriminación o violencia contra un grupo, una parte del mismo o contra una persona determinada por razón de su pertenencia a aquél, por motivos racistas, antisemitas u otros referentes a la ideología, religión o creencias, situación familiar, la pertenencia de sus miembros a una etnia, raza o nación, su origen nacional, su sexo, orientación o identidad sexual, por razones de género, enfermedad o discapacidad. b) Quienes produzcan, elaboren, posean con la finalidad de distribuir, faciliten a terceras personas el acceso, distribuyan, difundan o vendan escritos o cualquier otra clase de material o soportes que por su contenido sean idóneos para fomentar, promover, o incitar directa o indirectamente al odio, hostilidad, discriminación o violencia contra un grupo, una parte del mismo, o contra una persona determinada por razón de su pertenencia a aquél, por motivos racistas, antisemitas u otros referentes a la ideología, religión o creencias, situación familiar, la pertenencia de sus miembros a una etnia, raza o nación, su origen nacional, su sexo, orientación o identidad sexual, por razones de género, enfermedad o discapacidad. c) Públicamente nieguen, trivialicen gravemente o enaltezcan los delitos de

de odio<sup>408</sup>, en él se tipifican dos grupos de conducta: las acciones de incitación al odio y a la violencia contra grupos o personas en razón a motivos racistas, antisemitas u otros; y los actos de humillación o menosprecio o actos de enaltecimiento o su justificación<sup>409</sup>.

- Art. 511 del CP. Trata de los delitos de denegación discriminatoria de prestaciones o servicios públicos<sup>410</sup>.

---

genocidio, de lesa humanidad o contra las personas y bienes protegidos en caso de conflicto armado, o enaltezan a sus autores, cuando se hubieran cometido contra un grupo o una parte del mismo, o contra una persona determinada por razón de su pertenencia al mismo, por motivos racistas, antisemitas u otros referentes a la ideología, religión o creencias, la situación familiar o la pertenencia de sus miembros a una etnia, raza o nación, su origen nacional, su sexo, orientación o identidad sexual, por razones de género, enfermedad o discapacidad, cuando de este modo se promueva o favorezca un clima de violencia, hostilidad, odio o discriminación contra los mismos. 2. Serán castigados con la pena de prisión de seis meses a dos años y multa de seis a doce meses: a) Quienes lesionen la dignidad de las personas mediante acciones que entrañen humillación, menosprecio o descrédito de alguno de los grupos a que se refiere el apartado anterior, o de una parte de los mismos, o de cualquier persona determinada por razón de su pertenencia a ellos por motivos racistas, antisemitas u otros referentes a la ideología, religión o creencias, situación familiar, la pertenencia de sus miembros a una etnia, raza o nación, su origen nacional, su sexo, orientación o identidad sexual, por razones de género, enfermedad o discapacidad, o produzcan, elaboren, posean con la finalidad de distribuir, faciliten a terceras personas el acceso, distribuyan, difundan o vendan escritos o cualquier otra clase de material o soportes que por su contenido sean idóneos para lesionar la dignidad de las personas por representar una grave humillación, menosprecio o descrédito de alguno de los grupos mencionados, de una parte de ellos, o de cualquier persona determinada por razón de su pertenencia a los mismos. b) Quienes enaltezan o justifiquen por cualquier medio de expresión pública o de difusión los delitos que hubieran sido cometidos contra un grupo, una parte del mismo, o contra una persona determinada por razón de su pertenencia a aquél por motivos racistas, antisemitas u otros referentes a la ideología, religión o creencias, situación familiar, la pertenencia de sus miembros a una etnia, raza o nación, su origen nacional, su sexo, orientación o identidad sexual, por razones de género, enfermedad o discapacidad, o a quienes hayan participado en su ejecución. Los hechos serán castigados con una pena de uno a cuatro años de prisión y multa de seis a doce meses cuando de ese modo se promueva o favorezca un clima de violencia, hostilidad, odio o discriminación contra los mencionados grupos. 3. Las penas previstas en los apartados anteriores se impondrán en su mitad superior cuando los hechos se hubieran llevado a cabo a través de un medio de comunicación social, por medio de internet o mediante el uso de tecnologías de la información, de modo que, aquel se hiciera accesible a un elevado número de personas. 4. Cuando los hechos, a la vista de sus circunstancias, resulten idóneos para alterar la paz pública o crear un grave sentimiento de inseguridad o temor entre los integrantes del grupo, se impondrá la pena en su mitad superior, que podrá elevarse hasta la superior en grado. 5. En todos los casos, se impondrá además la pena de inhabilitación especial para profesión u oficio educativos, en el ámbito docente, deportivo y de tiempo libre, por un tiempo superior entre tres y diez años al de la duración de la pena de privación de libertad impuesta en su caso en la sentencia, atendiendo proporcionalmente a la gravedad del delito, el número de los cometidos y a las circunstancias que concurran en el delincuente. 6. El juez o tribunal acordará la destrucción, borrado o inutilización de los libros, archivos, documentos, artículos y cualquier clase de soporte objeto del delito a que se refieren los apartados anteriores o por medio de los cuales se hubiera cometido. Cuando el delito se hubiera cometido a través de tecnologías de la información y la comunicación, se acordará la retirada de los contenidos. En los casos en los que, a través de un portal de acceso a internet o servicio de la sociedad de la información, se difundan exclusiva o preponderantemente los contenidos a que se refiere el apartado anterior, se ordenará el bloqueo del acceso o la interrupción de la prestación del mismo”.

<sup>408</sup> COLEMAN, P. *La censura maquillada*, op. cit., p. 18.

<sup>409</sup> COLEMAN, P. *La censura maquillada*, op. cit., p. 19.

<sup>410</sup> Art. 511 del CP: “1. Incurrirá en la pena de prisión de seis meses a dos años, multa de doce a veinticuatro meses e inhabilitación especial para empleo o cargo público por tiempo de uno a tres años el particular encargado de un servicio público que deniegue a una persona una prestación a la que tenga derecho por razón de su ideología, religión o creencias, su situación familiar, pertenencia a una etnia, raza o nación, su origen nacional, su sexo, edad, orientación o identidad sexual o de género, razones de género, de aporofobia o de exclusión social, la enfermedad que padezca o su discapacidad. 2. Las mismas penas serán aplicables cuando los hechos se cometan contra una asociación, fundación, sociedad o corporación o contra sus miembros por razón de su ideología,

- Art. 512 del CP. Delitos por denegación discriminatoria en el ámbito empresarial o profesional<sup>411</sup>.
- Art. 515.4 del CP. Señala el delito de asociación ilícita para la comisión de delitos discriminatorios<sup>412</sup>.
- Arts. 522 a 526 del CP. Estos artículos regulan los delitos contra la libertad de conciencia, los sentimientos religiosos y el respeto a los difuntos<sup>413</sup>, y expresamente citar el art. 525 del CP, que contempla tanto la ofensa a los sentimientos religiosos de un grupo como el escarnio de quienes no profesan religión o creencia alguna<sup>414</sup>.

---

religión o creencias, su situación familiar, la pertenencia de sus miembros o de alguno de ellos a una etnia, raza o nación, su origen nacional, su sexo, edad, orientación o identidad sexual o de género, razones de género, de aporofobia o de exclusión social, la enfermedad que padezca o su discapacidad. 3. Los funcionarios públicos que cometan alguno de los hechos previstos en este artículo, incurrirán en las mismas penas en su mitad superior y en la de inhabilitación especial para empleo o cargo público por tiempo de dos a cuatro años. 4. En todos los casos se impondrá además la pena de inhabilitación especial para profesión u oficio educativos, en el ámbito docente, deportivo y de tiempo libre, por un tiempo superior entre uno y tres años al de la duración de la pena impuesta si esta fuera de privación de libertad, cuando la pena impuesta fuera de multa, la pena de inhabilitación especial tendrá una duración de uno a tres años. En todo caso se atenderá proporcionalmente a la gravedad del delito y a las circunstancias que concurran en el delincuente”.

<sup>411</sup> Art. 512 del CP: “Quienes en el ejercicio de sus actividades profesionales o empresariales denegaren a una persona una prestación a la que tenga derecho por razón de su ideología, religión o creencias, su situación familiar, su pertenencia a una etnia, raza o nación, su origen nacional, su sexo, edad, orientación o identidad sexual o de género, razones de género, de aporofobia o de exclusión social, la enfermedad que padezca o su discapacidad, incurrirán en la pena de inhabilitación especial para el ejercicio de profesión, oficio, industria o comercio e inhabilitación especial para profesión u oficio educativos, en el ámbito docente, deportivo y de tiempo libre por un periodo de uno a cuatro años”.

<sup>412</sup> Art. 515.4 del CP: “Las que fomenten, promuevan o inciten directa o indirectamente al odio, hostilidad, discriminación o violencia contra personas, grupos o asociaciones por razón de su ideología, religión o creencias, la pertenencia de sus miembros o de alguno de ellos a una etnia, raza o nación, su origen nacional, su sexo, edad, orientación o identidad sexual o de género, razones de género, de aporofobia o de exclusión social, situación familiar, enfermedad o discapacidad”.

<sup>413</sup> Art. 522 del CP: “Incurrirán en la pena de multa de cuatro a diez meses: 1.º Los que por medio de violencia, intimidación, fuerza o cualquier otro apremio ilegítimo impidan a un miembro o miembros de una confesión religiosa practicar los actos propios de las creencias que profesen, o asistir a los mismos. 2.º Los que por iguales medios fuercen a otro u otros a practicar o concurrir a actos de culto o ritos, o a realizar actos reveladores de profesar o no profesar una religión, o a mudar la que profesen”. Art. 523 del CP: “El que con violencia, amenaza, tumulto o vías de hecho, impidiere, interrumpiere o perturbare los actos, funciones, ceremonias o manifestaciones de las confesiones religiosas inscritas en el correspondiente registro público del Ministerio de Justicia e Interior, será castigado con la pena de prisión de seis meses a seis años, si el hecho se ha cometido en lugar destinado al culto, y con la de multa de cuatro a diez meses si se realiza en cualquier otro lugar”. Art. 524 del CP: “El que en templo, lugar destinado al culto o en ceremonias religiosas ejecutare actos de profanación en ofensa de los sentimientos religiosos legalmente tutelados será castigado con la pena de prisión de seis meses a un año o multa de 12 a 24 meses”. Art. 525 del CP: “1. Incurrirán en la pena de multa de ocho a doce meses los que, para ofender los sentimientos de los miembros de una confesión religiosa, hagan públicamente, de palabra, por escrito o mediante cualquier tipo de documento, escarnio de sus dogmas, creencias, ritos o ceremonias, o vejen, también públicamente, a quienes los profesan o practican. 2. En las mismas penas incurrirán los que hagan públicamente escarnio, de palabra o por escrito, de quienes no profesan religión o creencia alguna”. Art. 526 del CP: “El que, faltando al respeto debido a la memoria de los muertos, violare los sepulcros o sepulturas, profanare un cadáver o sus cenizas o, con ánimo de ultraje, destruyere, alterare o dañare las urnas funerarias, panteones, lápidas o nichos será castigado con la pena de prisión de tres a cinco meses o multa de seis a 10 meses”.

<sup>414</sup> COLEMAN, P. *La censura maquillada*, op. cit., p. 20.

- Art. 543 del CP respecto a los ultrajes a España<sup>445</sup>. Sobre este artículo autores se cuestionan si debe derogarse por su carencia de sentido en sociedades pluralistas y democráticas<sup>446</sup>.
- Art. 607 del CP. Regulador del delito de genocidio<sup>447</sup>.
- Art. 607 bis del CP. Este artículo trata de los delitos de lesa humanidad<sup>448</sup>.

---

<sup>445</sup> Art. 543 del CP: “Las ofensas o ultrajes de palabra, por escrito o de hecho a España, a sus Comunidades Autónomas o a sus símbolos o emblemas, efectuados con publicidad, se castigarán con la pena de multa de siete a doce meses”.

<sup>446</sup> DÍAZ Y GARCÍA CONLLEDO, M. “Aproximación a los límites de la libertad de expresión desde la teoría general de la antijuricidad penal. Los delitos de odio y los ultrajes a España. En: QUERALT JIMÉNEZ, J. J. y CARDENAL MONTRAVETA, S. (Dir.) *Derecho penal y libertad de expresión*. Barcelona: Ediciones Atelier, 2021, pp. 54-55.

<sup>447</sup> Art. 607 del CP: “1. Los que, con propósito de destruir total o parcialmente un grupo nacional, étnico, racial, religioso o determinado por la discapacidad de sus integrantes, perpetraren alguno de los actos siguientes, serán castigados: 1.º Con la pena de prisión permanente revisable, si mataran a alguno de sus miembros. 2.º Con la pena de prisión permanente revisable, si agredieran sexualmente a alguno de sus miembros o produjeran alguna de las lesiones previstas en el artículo 149. 3.º Con la pena de prisión de ocho a quince años, si sometieran al grupo o a cualquiera de sus individuos a condiciones de existencia que pongan en peligro su vida o perturben gravemente su salud, o cuando les produjeran algunas de las lesiones previstas en el artículo 150. 4.º Con la misma pena, si llevaran a cabo desplazamientos forzosos del grupo o sus miembros, adoptaran cualquier medida que tienda a impedir su género de vida o reproducción, o bien trasladaran por la fuerza individuos de un grupo a otro. 5.º Con la pena de prisión de cuatro a ocho años, si produjeran cualquier otra lesión distinta de las señaladas en los numerales 2.º y 3.º de este apartado. 2. En todos los casos se impondrá además la pena de inhabilitación especial para profesión u oficio educativos, en el ámbito docente, deportivo y de tiempo libre, por un tiempo superior entre tres y cinco años al de la duración de la pena de privación de libertad impuesta en su caso en la sentencia, atendiendo proporcionalmente a la gravedad del delito y a las circunstancias que concurran en el delincuente”.

<sup>448</sup> Art. 607 bis del CP: “1. Son reos de delitos de lesa humanidad quienes cometan los hechos previstos en el apartado siguiente como parte de un ataque generalizado o sistemático contra la población civil o contra una parte de ella. En todo caso, se considerará delito de lesa humanidad la comisión de tales hechos: 1.º Por razón de pertenencia de la víctima a un grupo o colectivo perseguido por motivos políticos, raciales, nacionales, étnicos, culturales, religiosos, de género, discapacidad u otros motivos universalmente reconocidos como inaceptables con arreglo al derecho internacional. 2.º En el contexto de un régimen institucionalizado de opresión y dominación sistemáticas de un grupo racial sobre uno o más grupos raciales y con la intención de mantener ese régimen. 2. Los reos de delitos de lesa humanidad serán castigados: 1.º Con la pena de prisión permanente revisable si causaran la muerte de alguna persona. 2.º Con la pena de prisión de 12 a 15 años si cometieran una violación, y de cuatro a seis años de prisión si el hecho consistiera en cualquier otra agresión sexual. 3.º Con la pena de prisión de 12 a 15 años si produjeran alguna de las lesiones del artículo 149, y con la de ocho a 12 años de prisión si sometieran a las personas a condiciones de existencia que pongan en peligro su vida o perturben gravemente su salud o cuando les produjeran alguna de las lesiones previstas en el artículo 150. Se aplicará la pena de prisión de cuatro a ocho años si cometieran alguna de las lesiones del artículo 147. 4.º Con la pena de prisión de ocho a 12 años si deportaran o trasladaran por la fuerza, sin motivos autorizados por el derecho internacional, a una o más personas a otro Estado o lugar, mediante la expulsión u otros actos de coacción. 5.º Con la pena de prisión de seis a ocho años si forzaran el embarazo de alguna mujer con intención de modificar la composición étnica de la población, sin perjuicio de la pena que corresponda, en su caso, por otros delitos. 6.º Con la pena de prisión de doce a quince años la desaparición forzada de personas. Se entenderá por desaparición forzada la aprehensión, detención o el secuestro o cualquier otra forma de privación de libertad que sean obra de agentes del Estado o por personas o grupos de personas que actúan con la autorización, el apoyo o la aquiescencia del Estado, seguida de la negativa a reconocer dicha privación de libertad o del ocultamiento de la suerte o el paradero de la persona desaparecida, sustrayéndola de la protección de la ley. 7.º Con la pena de prisión de ocho a 12 años si detuvieran a otro, privándolo de su libertad, con infracción de las normas internacionales sobre la detención. Se impondrá la pena inferior en grado cuando la detención dure menos de quince días. 8.º Con la pena de cuatro a ocho años de prisión si cometieran tortura grave sobre personas que tuvieran bajo su custodia o control, y con la de prisión de dos a seis años si fuera menos grave. A los efectos de este artículo, se entiende por tortura el sometimiento de la persona a sufrimientos físicos o psíquicos. La pena prevista en este número se impondrá sin perjuicio de las penas que correspondieran, en su caso, por los atentados contra otros derechos de la víctima. 9.º

Sin duda, la regulación específica de los delitos de odio con relación a la libertad de expresión, tras la reforma del código penal de 2015, se localiza en los citados arts. 510 y 510 bis del CP, que están incluidos en su sección primera que trata “De los delitos cometidos con ocasión del ejercicio de los derechos fundamentales y de las libertades públicas garantizados por la Constitución”, que se incluye en el capítulo IV “De los delitos relativos al ejercicio de los derechos fundamentales y libertades públicas” del Título XXI “Delitos contra la Constitución”. De hecho, para la interpretación de los delitos establecidos en el art. 510 del CP se ha publicado la Circular 7/2019 de la fiscalía general del Estado, sobre pautas aclaratorias de interpretación para este tipo de delitos<sup>419</sup>.

### 3.2. Personas especialmente vulnerables

La respuesta violenta siempre se producirá, recuerda ARENDT, ya que personas que no comprenden la ‘res pública’ se comportarán de manera violenta al no comportarse de manera racional ni razonable, ya que actuará conforme afecte a sus intereses particulares<sup>420</sup>.

A lo largo de la regulación que fija el CP de los distintos tipos delictivos relacionados con los delitos de odio, analizado en el epígrafe anterior, se identifican una serie de personas y características que conforman las que son especialmente vulnerables a los delitos de odio en España, personas que se incardinan en grupos identificables por sus características comunes. Especialmente los siguientes colectivos, conforme a los arts. 22. 4ª y 510 del CP ya citados, lo que produce la circunstancia paradójica de protección de ciertos colectivos pero dejando en

---

Con la pena de prisión de cuatro a ocho años si cometieran alguna de las conductas relativas a la prostitución recogidas en el artículo 187.1, y con la de seis a ocho años en los casos previstos en el artículo 188.1. Se impondrá la pena de seis a ocho años a quienes trasladen a personas de un lugar a otro, con el propósito de su explotación sexual, empleando violencia, intimidación o engaño, o abusando de una situación de superioridad o de necesidad o de vulnerabilidad de la víctima. Cuando las conductas previstas en el párrafo anterior y en el artículo 188.1 se cometan sobre menores de edad o personas con discapacidad necesitadas de especial protección, se impondrán las penas superiores en grado. 10.º Con la pena de prisión de cuatro a ocho años si sometieran a alguna persona a esclavitud o la mantuvieran en ella. Esta pena se aplicará sin perjuicio de las que, en su caso, correspondan por los concretos atentados cometidos contra los derechos de las personas. Por esclavitud se entenderá la situación de la persona sobre la que otro ejerce, incluso de hecho, todos o algunos de los atributos del derecho de propiedad, como comprarla, venderla, prestarla o darla en trueque. 3. En todos los casos previstos en el apartado anterior se impondrá además la pena de inhabilitación especial para profesión u oficio educativos, en el ámbito docente, deportivo y de tiempo libre, por un tiempo superior entre tres y cinco años al de la duración de la pena de privación de libertad impuesta en su caso en la sentencia, atendiendo proporcionalmente a la gravedad del delito y a las circunstancias que concurran en el delincuente”.

<sup>419</sup> Circular 7/2019, de 14 de mayo, de la Fiscalía General del Estado, sobre pautas para interpretar los delitos de odio tipificados en el artículo 510 del Código Penal. BOE núm. 124 de 24 de mayo de 2019.

<sup>420</sup> ARENDT, H. *Sobre la violencia*, op. cit., p. 102.

indefensión a otros que también son atacados, lo que conlleva el camino a una dictadura de la ideología<sup>421</sup>.

### **3.2.1. Personas LGTBI: discriminación por razón de orientación sexual o identidad de género vulnerables**

El CP establece la existencia de discriminación cuando se trata de razones vinculadas con la orientación sexual o identidad de género o sexual de las personas, lo que determina la existencia de personas especialmente vulnerables aquellas pertenecientes al colectivo LGTBI, en la denominada LGTB fobia.

Ahondando en el análisis de la originalidad y la naturalidad de las personas, EMCKE señala que es fácil concluir que la propia identidad y creencia es mejor que la de los demás, por ese vínculo trascendente de original y natural que existe en la propia identidad personal. De ahí, prosigue EMCKE, que esta creencia de naturalidad y pureza se extienda al relato de lo verdaderamente masculino o femenino, basado en una sexualidad natural, que se enfrenta ante personas trans o intersexuales, incluyendo la dificultad de respeto ante personas gais o lesbianas: creencia que alcanza incluso el sentido y definición de la familia, basada en el modelo padre-madre-hijo, en una configuración heterosexual tradicional; de ahí, que acudir a la naturalidad del género sea tan eficaz e influyente. De hecho, la reflexión de este discurso culmina en que cualquier cosa distinta sea antinatural, inadecuada e incluso, no prevista por Dios: la vulnerabilidad de la condición humana EMCKE la observa en esas personas con rasgos y experiencias singulares que anhelan y luchan por el reconocimiento de su identidad<sup>422</sup>. Ante ello HAVEL afirma que la única civilización que está desarrollándose en el mundo lo hace con una creciente uniformidad que, al mismo tiempo, fomenta su opuesto, es decir, la defensa de las identidades culturales y que suponen una nueva amenaza a las libertades del hombre y para lo cual propone que, la única esperanza para el hombre y un futuro digno es la responsabilidad ante el mundo y por el mundo del hombre, al margen de los meros intereses efímeros mundanos que conlleva la ideología<sup>423</sup>; de ahí que la nueva concepción de la identidad pone en peligro la libertad de expresión, ya que “que un

---

<sup>421</sup> PUTIN GHIDINI, A. *Manual contra la dictadura...*, op. cit., p. 184.

<sup>422</sup> EMCKE, C. *Contra el odio...*, op. cit., pp. 131-135.

<sup>423</sup> HAVEL, V. *El poder de los sin poder...*, op. cit., pp. 151-154.

argumento resulte ofensivo para la autoestima de alguien se considera a menudo suficiente razón para deslegitimarlo”<sup>424</sup>. De hecho, los activistas de la justicia social tienen como objetivo en materia de identidad sexual y raza presentar a estos colectivos como sufridores continuos de agravios que deben ser defendidos con la mayor dureza, pero no con la idea de remediar la situación sino con la idea de dividir e incendiar, lo que muestra restos de una subestructura marxista, buscando que las personas duden de todo<sup>425</sup>.

Al respecto de las personas de género diferente al original (masculino/femenino), EMCKE indica como elemento común a todas ellas un sentimiento de vulnerabilidad, ya que estas personas encuentran previsible ser insultadas y atacadas públicamente por lo que anticipan esas posibles agresiones; de hecho, estas personas de género diferente son objeto de exclusión, personas que muy probablemente sufrirán violencia por las que las odian<sup>426</sup>, debido quizá a la idea de que el sexo biológico no tiene importancia y que el género se elige<sup>427</sup>. En colación, datos del movimiento Trans Murder Monitoring Project reflejaron las siguientes cifras: a) en 2016 fueron asesinadas 100 personas trans o de género diverso en todo el mundo y, b) desde 2008 hasta 2016 murieron por violencia homófoba, trans o bifóbica 2.115 personas en todo el mundo. Por su parte la OSCE en su informe de 2014 señaló: 129 casos de delito de odio contra personas LGTBI, 413 casos antisemitas y 2.039 casos racistas. A estos datos registrados se añade la especial dureza de los ataques violentos que sufren las personas trans o intersexuales a causa de estar expuestas a la violencia y a la discriminación, mayor que la que reciben los homosexuales (gais y lesbianas), lo que justifica a causa de la inexistencia de espacios públicos donde puedan encontrarse seguros: piscinas, vestuarios, baños públicos, etc.; agresiones que ECKEM justifica por la imposibilidad de soportar la ambigüedad y la ambivalencia, que produce desprecio y odio, ya que esta diferencia puede amenazar la propia feminidad o masculinidad de los géneros puros y naturales. Y todo lo

---

<sup>424</sup> FUKUYAMA, F. *Identidad. La demanda de dignidad y las políticas de resentimiento*. Barcelona: Centro de Libros PAPP, 2019, p. 132.

<sup>425</sup> MURRAY, D. *La masa enfurecida. Cómo las políticas de identidad llevaron al mundo a la locura*. Barcelona: Ediciones Península, 2020, p. 332.

<sup>426</sup> EMCKE, C. *Contra el odio...*, ibidem, pp. 149-150.

<sup>427</sup> BRAUNSTEIN, J. F. *La filosofía se ha vuelto loca. Un ensayo políticamente incorrecto*. Barcelona: editorial Ariel (editorial Planeta), 3ª ed., 2022, p. 263.

anterior, sin considerar<sup>428</sup> los abusos sufridos en cárceles y centros de internamiento por mujeres trans refugiadas, como destaca un informe de Rights Watch de 2016<sup>429</sup>.

DE PRADA por su parte, y en línea con HUXLEY, afirma que cuando más disminuyen la libertad política y económica, más aumenta la libertad sexual: lo que hace el gobierno tirano para someter a sus súbditos y reconciliarlos con la servidumbre, su único destino. Lo que apoya su visión sobre la ideología de género al señalar que este tipo de grupos de identidad solo tratan “de sí mismos y para sí mismos y para nadie más”<sup>430</sup>, en la que algunos fanáticos se aprovechan de una lucha honesta “para intimidar, acosar o convertir a cualquiera que pueda señalar la repentina locura que cautiva nuestros desesperados jóvenes”<sup>431</sup> y en la que expresiones como violencia de género constituyen conceptos ideológicos de un rol de género derivado de la cultura de patriarcado judeocristiana, que requiere la reeducación en la escuela de los hombres<sup>432</sup> y que, incluso llega a afirmarse, que las políticas de identidad rompen con los principios liberales clásicos, en una crítica de destrucción que alcanza hasta la propia libertad de expresión a causa de la imposición de una neolengua repleta de términos trampa que amenaza a aquellos que cuestionen sus dogmas so pena de ser acusado de discurso de odio<sup>433</sup>.

Sostiene BULL que en la actualidad existe cierta similitud con la situación descrita anteriormente y defiende que se está asistiendo a un nuevo lenguaje -mejorando incluso al orwelliano- reflejado en el uso creciente y con cada vez con mayor popularidad de leyes contra el discurso de odio, lo que le hace reflexionar y preguntarse sobre la posible existencia de alguna línea roja que impida al Estado proceder a la eliminación de cualquier discurso que considere inadecuado basado en su discrecionalidad o, incluso, capricho<sup>434</sup>. Y de llegarse a esta situación, podría darse la paradoja de que el Estado permitiera el ejercicio del derecho de libertad de expresión de sus ciudadanos (o súbditos, más bien) siempre y cuando las ideas

---

<sup>428</sup> EMCKE, C. *Contra el odio...*, op. cit., pp. 150-154.

<sup>429</sup> STAUFFER, B. *Do You See How Much I'm Suffering Here?* Human Rights Watch, 2016 (consulta: 27 de diciembre de 2023). Disponible en: <https://www.hrw.org/report/2016/03/23/do-you-see-how-much-im-suffering-here/abuse-against-transgender-women-us>

<sup>430</sup> DE PRADA, J. M. *Una enmienda a...*, op. cit., pp. 215-217.

<sup>431</sup> SHRIER, A. *Un daño irreversible. La locura transgénero que seduce a nuestras hijas*. Barcelona: Centro de Libros de Papel, 2021, p. 289.

<sup>432</sup> DE PRADA, J. M. *Una enmienda a...*, op. cit., p. 218.

<sup>433</sup> CONTRERAS, F. J. *Contra el totalitarismo blando*. Madrid: Libros Libres, 1ª ed., 2022, p. 24.

<sup>434</sup> COLEMAN, P. *La censura maquillada*, op. cit., pp. 9-10.



y expresiones que manifiesten sean políticamente correctas, puesto que aquellas que no lo fueran estarían prohibidas por ese mismo Estado. Es por ello, y por otras muchas razones por lo que la libertad de expresión es el medio del que disponen los ciudadanos de cualquier estado para enfrentarse y luchar contra la tiranía, el fascismo o el comunismo: hay que recordar con BULL que la libertad de expresar sólo lo políticamente correcto pertenece al mundo de Stalin en la extinta URSS o al de Kim Jong-un en la Corea del Norte actual<sup>435</sup>. Y es que el uso de ese neolenguaje somete a una sociedad entera: el lenguaje como ejercicio del poder<sup>436</sup>, pero considerando como HAVEL, que en la identidad del hombre es clave la responsabilidad personal y que ésta se manifiesta en la acción y no en la prédica<sup>437</sup>, sin caer en políticas de identidad del reconocimiento que desemboquen en una política del resentimiento<sup>438</sup>.

### **3.2.2. Por razón de raza u origen étnico o nacional**

Las estadísticas reflejan la existencia de importante número de delitos por motivaciones racistas o xenófobas, como se recoge en la introducción de este trabajo, configurando como colectivo de especial vulneración aquellos por la condición de su raza, etnia u origen nacional, posiblemente por la existencia de prejuicios sociales hacia las personas extranjeras y que se detectan por el color de la piel (factor físico externo) o por prácticas identitarias (lengua, prácticas culturales, religión, etc.), aunque igualmente la raza blanca sea en estos tiempos más fácilmente objetivo de críticas, e incluso del nivel de la crítica, ya que cualquier clase de crítica que una persona de piel blanca realice sobre el islamismo o la inmigración conllevará la calificación inmediata de mensajes racistas, xenófobos e intolerantes<sup>439</sup>.

Respecto al racismo institucional, EMCKE<sup>440</sup> afirma concretamente frente al racismo, que las personas perciben -lo que denomina su campo visible- no de forma neutral, sino que se construye la percepción e incluso la predetermina el esquema histórico que se apoya únicamente en lo que le encaja, y en el que el antirracismo presenta como objetivo máximo,

---

<sup>435</sup> COLEMAN, P. *La censura maquillada*, op. cit., p. 10.

<sup>436</sup> DE PRADA, J. M. *Una enmienda a...*, op. cit., p. 221.

<sup>437</sup> HAVEL, V. *El poder de los sin poder...*, op. cit., p. 10.

<sup>438</sup> FOUREST, C. *Generación ofendida...*, op. cit., p. 70.

<sup>439</sup> MURRAY, D. *La extraña muerte de Europa. Identidad, inmigración, islam*. Madrid: Editorial EDAF, 2019, p. 283.

<sup>440</sup> EMCKE, C. *Contra el odio...*, op. cit., p. 89.

no existir como víctima, sino erradicar los prejuicios<sup>441</sup>, compartiendo las dos visiones que coexisten del antirracismo: a) una primera visión, que reclama la igualdad de trato en nombre de lo universal, en lucha contra los prejuicios que impidan el desarrollo individual y que se moviliza de forma comunitaria contra la dominación, los prejuicios, el antisemitismo, el racismo o la xenofobia; y b) una segunda visión, que exige un trato particular en nombre de la identidad, y que explota en el derecho a la indiferencia, que “en lugar de borrar los estereotipos, los consolida y termina provocando una competencia entre identidades”<sup>442</sup>. Sin olvidar que el perjuicio implica el odio hacia los otros, en este caso, odio hacia el otro por ser de otro grupo. Nosotros somos el endogrupo y ellos el exogrupo, de ahí la aversión y la hostilidad<sup>443</sup>.

Respecto al antisemitismo hay que notar que surge como nuevo fenómeno institucionalizado a finales del siglo XIX bajo una moral intolerante y entre otros autores, JULES SOURY manifiesta establece una teoría sobre el racismo biológico, propugnando una especie de guerra entre franceses y judíos, proliferando los ataques antisemitas en numerosas obras y artículos (entre ellos, los trabajos del periodista LA CROIX, con ataques continuos)<sup>444</sup>.

A determinados movimientos actuales les gusta calificarse con términos como puro, natural u homogéneo para concretar su identidad. Y esto, continúa la autora, se lleva tanto en regiones como naciones, lo que les permite construir la atribución de un tipo de autoridad especial basada en esa identidad pura y homogénea que defienden, de ahí que compartan la idea de existencia de una comunidad original y pura, tanto partidos nacionalistas como movimientos pseudo fundamentalistas<sup>445</sup>. De hecho, y con relación al racismo, no importa si éste es blanco o negro, ya que como señala ARENDT en el mismo se encuentra la violencia, ya que el racismo ha de hacer frente a ‘realidades orgánicas naturales’ como el color de la piel; y esto no puede ser modificado en modo alguno ni a través de la persuasión ni del poder: concluye ARENDT que la única forma de actuar verdaderamente es a través de la exterminación, ya que el racismo es una ideología (y no hechos vitales), por lo que sus

---

<sup>441</sup> FOUREST, C. *Generación ofendida...*, op. cit., p. 23.

<sup>442</sup> FOUREST, C. *Generación ofendida...*, ibidem, pp. 57-60.

<sup>443</sup> RUSE, M. *Por qué odiamos. Un viaje a la raíz del conflicto humano*. Barcelona: Centro de Libros PAPP, 1ª ed., 2023, p. 69.

<sup>444</sup> BON, D. *El caso Dreyfus*, op. cit., p. 47.

<sup>445</sup> EMCKE, C. *Contra el odio...*, op. cit., pp. 113-114.

acciones son actos tomados y llevados a cabo de manera deliberada, basados en teorías racistas pseudocientíficas<sup>446</sup>: en relación a ello, es también significativa la aparición del concepto de apropiación cultural, por el que se clasifica aquellas prácticas que acaparan formas, temas o prácticas creativas o artísticas por parte de un grupo cultural en detrimento de otro, siguiendo la referencia de Oxford, en una especie de adueñarse de la propiedad intelectual, saber tradicional o cultural, sin el permiso del otro<sup>447</sup>.

Para EMCKE, defender la idea de una nación que comparte una cultura y religión pura y homogénea (incluso de un pueblo con esas características) es un denominador común, pese a sus diferencias, de partidos nacionalistas, conservadores o populistas, añadiendo que la consideración de una nación como homogénea desde el punto de vista cultural y religioso, culmina en una nación ahistórica y contra fáctica, ya que la homogeneidad de una nación, su uniformidad y pureza no es más que un constructo ficticio pero muy potente<sup>448</sup>: con relación a los nacionalismos SNYDER proclama que éstos son la peor versión de nosotros mismos ya que tienden a no sentir interés sobre lo que ocurre en el mundo real basado en un relativismo que les hace vivir en una única realidad de resentimiento, a diferencia del patriota, que está ocupado y preocupado por el mundo real y en el que descansan valores universales en favor de lo mejor para todos<sup>449</sup>, y AYLLÓN concluye igualmente respecto a los nacionalismos indicando que su argumentación se basa en la afirmación de la superioridad de unas razas sobre otras, que se alimenta de la violencia y la confrontación con los ‘otros’, que en ocasiones desemboca en la guerra de terrorismo como didáctica ejemplarizante de la muerte: para ello AYLLÓN recuerda a STEFAN ZWEIG cuando afirmó que existían cuatro ideologías de masas: el fascismo, el nacional socialismo, el bolchevismo y la peor de todas, el nacionalismo<sup>450</sup>; el nacionalismo, señala ARENDT, es la expresión de la perversión del Estado ya que supone la pérdida de libertad del ciudadano por una mística aura de leyes arbitrarias<sup>451</sup>, y que defiende la libertad de expresión sólo cuando sostiene ciertas posiciones<sup>452</sup>.

---

<sup>446</sup> ARENDT, H. *Sobre la violencia*, op. cit., pp. 98-99.

<sup>447</sup> FOUREST, C. *Generación ofendida...*, op. cit., p. 24-25.

<sup>448</sup> EMCKE, C. *Contra el odio...*, op. cit., pp. 115-124.

<sup>449</sup> SNYDER, T. *Sobre la tiranía...*, op. cit., p. 139.

<sup>450</sup> AYLLÓN, J. R. *El mundo de las ideologías*, op. cit., pp. 90-91.

<sup>451</sup> ARENDT, H. *The origins of totalitarianism*. UK: Penguin Random House, 2017, p. 301.

<sup>452</sup> ÖZKIRIMLI, U. *Cancelados. Dejar atrás...*, op. cit., p. 73.

### 3.2.3. Por razón de enfermedad o discapacidad

La existencia de personas con algún tipo de enfermedad o discapacidad produce fobia y actuaciones discriminatorias de otras, lo que convierte a este colectivo en personas especialmente vulnerables a los ataques de discursos de odio discriminatorios y de exclusión social.

### 3.2.4. Minorías religiosas

Tipificados como delitos en los arts. 522 a 526 del CP, los delitos contra los sentimientos religiosos de algunas personas, expresados por su libertad de religión y de culto consagrada en la CE<sup>453</sup>, también identifica a este colectivo de personas como especialmente vulnerables ante delitos de odio, que conllevan de manera directa el agravante de actuación discriminatoria fijada en el art. 22. 4ª del CP.

Para EMCKE<sup>454</sup>, la biologización del lenguaje político es un lenguaje que atrapa e incluso propaga el miedo a que lo diferente pueda contagiarse, lo que construye un tipo de personalidad hipocondríaca, lo que lleva a que un simple velo sea una amenaza (p. 119). Y al respecto de las minorías (y no solo religiosas), ARENDT en su trabajo afirma que éstas no serían relevantes ni percibidas por la sociedad por lo que, para estar presentes, recurrirán a la provocación para atraer su atención<sup>455</sup>.

### 3.2.5. Por razón de ideología

Existe la figura de delito de odio por una actuación (discurso de odio) discriminatoria por razón política e ideológica, en contra de la libertad ideológica que la CE en su artículo 16 consagra, para todo tipo de personas y comunidades. Los datos estadísticos mostrados en la

---

<sup>453</sup> Art. 16 de la CE: “1. Se garantiza la libertad ideológica, religiosa y de culto de los individuos y las comunidades sin más limitación, en sus manifestaciones, que la necesaria para el mantenimiento del orden público protegido por la ley. 2. Nadie podrá ser obligado a declarar sobre su ideología, religión o creencias. 3. Ninguna confesión tendrá carácter estatal. Los poderes públicos tendrán en cuenta las creencias religiosas de la sociedad española y mantendrán las consiguientes relaciones de cooperación con la Iglesia Católica y las demás confesiones”.

<sup>454</sup> EMCKE, C. *Contra el odio...*, op. cit., p. 118.

<sup>455</sup> ARENDT, H. *Sobre la violencia*, op. cit., p. 103.

introducción señalan la relevancia de este motivo discriminatorio, que no pueden ni deben ser tolerados en sociedades democráticas avanzadas como la nuestra.

Sin embargo, DE PRADA afirma que la existencia de un batiburrillo de ideologías identitarias (feminismos, de género, homosexualismo, etc.) bajo una modalidad de ‘des sublimación represiva’ desactiva la lucha de clases y la sustituye por un enjambre de luchas sectoriales en una exaltación de la sexualidad polimorfa que ha convertido, por ejemplo al homosexualismo, en un instrumento eficaz de la gran revolución neocapitalista<sup>456</sup>, en contraposición al liberalismo, otra ideología que pretende el individualismo y la autodeterminación, dirigida según la voluntad y capricho, y que se enzarza con las ideología identitarias en una ‘promesa de endiosamiento’<sup>457</sup>, lo que confirma HAVEL cuando manifiesta que las ideologías que se expresan en términos como ‘nosotros’ y ‘ellos’, separando entre buenos y malos, van en contra del principio de integración, lo que significa ir todos juntos en la misma dirección compartiendo la responsabilidad que evite que cada uno/grupo vaya sólo a sus intereses<sup>458</sup>, donde la “prodigiosa facultad autoflagelante de la estupidez lleva en cada ideología el duro hueso del odio a sí mismo”<sup>459</sup>, y prosigue AYLLÓN cuando afirma que las ideologías propician la pérdida de sentido, lo que suele conocerse como posmodernidad, entre las que podemos encontrar la posverdad y la corrección política, como algunos de sus productos ejemplares: la posverdad por la que cada grupo defiende la verdad que considera y para lo que crea un propio y distintivo lenguaje, y la corrección política convertida en religión secular que domina el discurso político y llega a censurar cualquier transgresión de ese discurso oficial que se lleve a cabo<sup>460</sup>, y en el que la política identitaria intenta politizarlo todo, incluso los patrones de comportamiento, lo que significa encajar en la vida de las personas la jerarquía de la opresión, y se aprovecha de una época, la actual, carente de valores y propósitos para que se instaure esa visión política también la vida y el desarrollo personal<sup>461</sup>; y ambos conceptos, posverdad y corrección política, representan

---

<sup>456</sup> DE PRADA, J. M. *Una enmienda a...*, op. cit., pp. 202-222.

<sup>457</sup> DE PRADA, J. M. *Una enmienda a...*, ibidem, p. 209.

<sup>458</sup> HAVEL, V. *El poder de los sin poder...*, op. cit., p. 181.

<sup>459</sup> GLUCKSMANN, A. *La estupidez: ideologías del posmodernismo*. Barcelona: Editorial Planeta Agostini, 1985, p. 50.

<sup>460</sup> AYLLÓN, J. R. *El mundo de las ideologías*, op. cit., pp. 123-127.

<sup>461</sup> MURRAY, D. *La masa enfurecida. Cómo las políticas de identidad llevaron al mundo a la locura*. Barcelona: Ediciones Península, 2020, pp. 342-343.

síntomas de esta época y por tanto, deben ser analizados a la luz de estos nuevos tiempos de sociedad globalizada, desarrollada en la nueva galaxia de internet<sup>462</sup>.

Prosiguiendo con el liberalismo, AYLLÓN señala que el pensamiento liberal propone la libertad de conciencia y la tolerancia como nuevos principios de entendimiento, en el que impera como procedimiento de toda sociedad liberal ‘el diálogo razonable’ y que en palabras de Fazio recoge al afirmar que el “liberalismo político clásico se caracterizó también por ser una teoría de los límites del Estado”, por lo que recuerda las medidas que ante éste hay que disponer, que impidan la violación de los derechos de los ciudadanos por parte del Estado, y que resume en tres categorías: primera, la representación política de los ciudadanos; segunda, la separación y limitación recíproca de los 3 poderes políticos; y tercera, el establecimiento de un estado de derecho, en el que se proteja entre otros, el derecho de ejercicio de libertad de expresión<sup>463</sup>, aunque autores como ÖZKIRIMLI consideren que el liberalismo se encuentra en fase de repliegue con el abandono de los derechos fundamentales, entre ellos, la libertad de expresión<sup>464</sup>. Sin embargo, respecto de la tolerancia GREGG afirma que se está produciendo una dictadura del relativismo que potencia al yo y a sus apetencias, y que ésta, la tolerancia, “ya no consiste en instaurar la libertad de expresar los propios puntos de vista (...) por el contrario se convierte en un instrumento para acallar la discusión” y en la que la discusión sobre las libres opciones sobre lo correcto e incorrecto resulta inadmisibile<sup>465</sup>.

Al respecto de las ideologías políticas, DE PRADA<sup>466</sup> afirma que con relación con la ultraderecha, éste es un término empleado por los medios de comunicación masivos y los políticos para modelar la opinión pública y orientar el voto hacia la izquierda, ya que amedrantan con la ultraderecha mientras someten a la población a un auténtico totalitarismo que conlleva, no sólo un cambio económico, sino una nueva forma de vida y un cambio de costumbres y de ideas, calificando de ultraderecha al que disiente. Este nuevo totalitarismo que se dan en las sociedades democráticas actuales, según DE PRADA, persigue

---

<sup>462</sup> VILLANUEVA, D. *Morderse la lengua. Corrección política y posverdad*. Barcelona: Ed. Planeta, 4ª ed., 2021, p. 19.

<sup>463</sup> AYLLÓN, J. R. *El mundo de las ideologías*, ibidem, pp. 59-65.

<sup>464</sup> ÖZKIRIMLI, U. *Cancelados. Dejar atrás...*, op. cit., p. 50.

<sup>465</sup> GREGG, S. *Razón, fe y la lucha por la civilización occidental*. Madrid: Homo Legens, 2020, p. 170.

<sup>466</sup> DE PRADA, J. M. *Una enmienda a...*, op. cit., pp. 291-296.

una sociedad amorfa de individuos ensimismados con el disfrute material y egoísta, promueve el feminismo y el homosexualismo, y ataca la familia y la historia, y en el que el proletariado es sustituido por las políticas de la diferencia y la diversidad: por ello acaba afirmando que las ideologías no son más que constructos que niegan la realidad de las cosas para someterlas a la voluntad y opinión humanas, moldeando la realidad según sus particulares intereses lo que, afirma SNYDER, confirma que la eliminación entre lo privado y lo público para restar libertad al individuo y alejar a toda la sociedad de la política normal para arrastrarla a teorías conspiranoicas es propio del totalitarismo<sup>467</sup>.

Por ello SÁBATO propone que la verdadera posición del hombre está “en el reconocimiento del otro, del interlocutor, del semejante”<sup>468</sup> pues queda claro que la ideología juega como coartada, funcionando como instrumento de la comunicación ritual dentro del poder<sup>469</sup>, y dentro de ella el uso de la excepción como idea central, afirma SNYDER, que se constituye en la esencia del gobierno fascista, destruyendo todas las normas y convenciendo- a las personas de que el momento es excepcional para convertirlo en una situación de emergencias permanente, y así se manifiesta en el fascismo cuando por ejemplo se pretende sacrificar en nombre de la seguridad, la libertad, y al hacer esto, se niegan las dos cosas, o también cuando se recurre al uso del término extremista, pues el gobierno lo emplea para aquellas personas que sencillamente no forman parte de la corriente de pensamiento mayoritaria, lo que es sin duda, una nueva forma de manifestación de gobiernos tiranos que restringen la libertad de expresión<sup>470</sup>. Sobre esto, hay que recordar que la mayoría de las Constituciones contemplan la restricción de derechos durante estados de excepcionalidad, lo que permite a tiranos e incluso a demagogos autócratas aprovechar situaciones de crisis para silenciar a la crítica y debilitar a la sociedad y por ende a la democracia misma, restringido el ejercicio de libertad de expresión<sup>471</sup>: tiranos que son fácilmente reconocibles pues cuando ejercer el poder, obtenido por la fuerza y no por el Derecho, aprueban leyes, cambian de opinión o sencillamente mienten, al mismo tiempo que compran medios de comunicación vía subvenciones o contratándoles servicios, además de perseguir las libertades fundamentales en nombre de la protección de la libertad<sup>472</sup>.

---

<sup>467</sup> SNYDER, T. *Sobre la tiranía...*, op. cit., p. 106.

<sup>468</sup> SÁBATO, E. R. *Hombres y ...*, op. cit., p. 126.

<sup>469</sup> HAVEL, V. *El poder de los sin poder...*, op. cit., p. 32.

<sup>470</sup> SNYDER, T. *Sobre la tiranía...*, op. cit., pp. 123-125.

<sup>471</sup> LEVITSKY, S. y ZIBLATT, D. *Cómo mueren las democracias...*, op. cit., p. 114.

<sup>472</sup> MARTÍN JIMÉNEZ, C. *Libertad o tiranía...*, op. cit., p. 311.

### 3.2.6. Aporofobia

Recogida expresamente en el art. 510 del CP, la aporofobia (definida como “fobia a las personas pobres o desfavorecidas” según la RAE<sup>473</sup>) identifica como colectivo especialmente vulnerable a los pobres<sup>474</sup> por su carencia de recursos económicos o por el aspecto que presentan y que produce actuaciones discriminatorias y de odio, puesto que “(...) la pobreza severa, la falta de los más básicos elementos o recursos, cuando además afecta a niños de muy corta edad, constituye sin lugar a dudas un factor que extrema la vulnerabilidad de quien la sufre y, como una suerte de vaso comunicante, aumenta la superioridad de quien busca aprovecharse de dicha situación”<sup>475</sup>. La aporofobia, es también definida como el odio o aversión hacia las personas pobres o en situación de pobreza, que genera discriminación y violencia hacia este colectivo especialmente vulnerable, en un discurso de odio que difunde mensajes de hostilidad, desprecio o incitación a la violencia, y que en el caso de la aporofobia, se manifiesta a través de expresiones que estigmatizan, ridiculizan o deshumanizan a las personas en situación de pobreza, alimentando la discriminación y la exclusión social.

Cómo se señala, el art. 510 del CP tipifica como delito de odio aquellos actos que inciten al odio o a la violencia contra un grupo de personas por motivos discriminatorios, incluyendo las razones de aporofobia, odio a la pobreza, y emplea este tipo penal para proteger a los colectivos vulnerables de la violencia y discriminación motivada por su condición social o económica, y que debe contemplar, para que la aporofobia sea considerada un motivo de discriminación susceptible de ser considerado como delito de odio por ser la pobreza un factor determinante para la comisión de un delito de odio, al generar una situación de especial vulnerabilidad en la víctima, que se cumplan los siguientes elementos: a) existencia

---

<sup>473</sup> “aporofobia”. *Real Academia Española*. 12 de mayo de 2022. Disponible en: <https://dle.rae.es/aporofobia>

<sup>474</sup> Véase los Principios Rectores sobre la Extrema Pobreza y los Derechos Humanos, aprobados por el Consejo de Derechos Humanos de Naciones Unidas el 27 de septiembre de 2012, Resolución 21/11, donde se señala: “la pobreza no es solo una cuestión económica. Es un fenómeno multidimensional que comprende la falta tanto de ingresos como de las capacidades básicas para vivir con dignidad. Las personas que viven en la pobreza tropiezan con enormes obstáculos, de índole física, económica, cultural y social, para ejercer sus derechos. En consecuencia, sufren muchas privaciones que se relacionan entre sí y se refuerzan mutuamente -como las condiciones de trabajo peligrosas, la insalubridad de la vivienda, la falta de alimentos nutritivos, el acceso desigual a la justicia, la falta de poder político y el limitado acceso a la atención de salud-, que les impiden hacer realidad sus derechos y perpetúan su pobreza. (...) Las personas sumidas en la extrema pobreza viven en un círculo vicioso de impotencia, estigmatización, discriminación, exclusión y privación (...) las personas que viven en la pobreza se ven enfrentadas a diario a violaciones de sus derechos civiles, culturales, económicos, políticos y sociales, que interactúan entre sí y se refuerzan mutuamente, con efectos devastadores”.

<sup>475</sup> STS 667/2022, de 30 de junio, FJ. 38.



de un acto de discriminación o violencia (verbal, físico o simbólico) dirigido a una persona o grupo por su condición de pobreza; b) el acto discriminatorio debe estar motivado por el odio o desprecio hacia las personas en situación de pobreza; y c) la víctima debe encontrarse en una situación de especial vulnerabilidad debido a su condición de pobreza. En definitiva, la aporofobia genera discriminación y violencia hacia las personas en situación de pobreza, y el CP la reconoce como un motivo de discriminación susceptible de ser considerado como delito de odio, ofreciendo protección a este colectivo vulnerable.

### **3.3. La circular 7/2019, sobre pautas para interpretar los delitos de odio tipificados en el art. 510 del CP**

La reforma del CP de 2015 realizada por la Ley Orgánica LO 1/2015, de 30 de marzo, por la que se modifica la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal, conllevó un nuevo artículo 510, siendo necesario a ojos de la fiscalía general del Estado, fijar una serie de pautas que sirvan para interpretar las diversas figuras jurídicas establecidas en el mencionado artículo. De ahí el sentido que justifica la publicación en el BOE de esta circular 7/2019, que recoge las siguientes conclusiones más relevantes, entre todas del documento:

- El bien jurídico protegido es la dignidad de la persona.
- La libertad de expresión se configura como un pilar básico de las sociedades y estados democráticos, mas no como derecho absoluto, al estar limitado por los derechos reconocidos en la CE en su Título Primero.
- El discurso de odio se conforma en comportamientos que tienen como objetivo la discriminación.
- El discurso de odio no se encuentra amparado por la libertad de expresión.
- El delito de odio se produce cuando es referido a un sujeto pasivo plural.
- Las conductas de tipo dolosas son las que se encuentran reguladas por el art. 510 del CP.
- La interpretación de las conductas debe realizarse bajo la existencia de motivaciones de odio y discriminatorias.
- Es preceptiva la existencia de riesgo real.
- El delito de odio puede llevarse a cabo bajo cualquier tipo de soporte comunicativo, lo que incluye las redes sociales, en exponencial crecimiento en los últimos tiempos.

- La aplicación del art. 510 del CP excluye la posibilidad de realizarse la apreciación de agravante que establece el art. 22. 4ª del CP.

Esta circular se aplica a los delitos de odio motivados por la pertenencia a un grupo por razón de origen racial o étnico, religión o creencias, discapacidad, edad, orientación sexual o identidad de género, enfermedad o condición de salud, situación socioeconómica, sexo o cualquier otra característica análoga que motive la discriminación, y en la misma se determina que para que un delito sea considerado como delito de odio, se deben cumplir una serie de requisitos: el primero, que exista una conducta, es decir que la conducta debe estar tipificada en el artículo 510 del Código Penal; el segundo, la existencia de motivación discriminatoria, por lo que la conducta debe estar motivada por el odio o la discriminación hacia el grupo al que pertenece la víctima; y el tercero, la intención, ya que el autor del delito debe tener la intención de causar daño a la víctima por su pertenencia al grupo. Todo ello, considerando que la obtención de la prueba del delito de odio puede ser difícil, por lo que la circular establece una serie de pautas para facilitar la investigación y la persecución de estos delitos. Entre estas pautas se encuentran: a) considerar el contexto en el que se produce la conducta; b) valorar las declaraciones de la víctima y de los testigos; c) analizar los antecedentes del autor del delito; y d) solicitar informes periciales. La circular igualmente establece una serie de medidas de protección a la víctima: asistencia letrada gratuita, protección de datos personales y asistencia psicológica. La Circular 7/2019 es por tanto un instrumento importante para la lucha contra los delitos de odio en España, pues establece una serie de pautas para interpretar los delitos de odio, lo que facilita la investigación y la persecución de estos delitos, así como la protección de las víctimas de los mismos.

### **3.4. La doctrina judicial penal en España del delito de odio**

En el ámbito de la jurisprudencia de los órganos judiciales españoles, se observa una amplia diversidad de sentencias en las que se enfrenta el derecho a la libertad de expresión con el ejercicio de una profesión, cargo, o la realización de ciertas actuaciones o expresiones. Nos centramos, en esta ocasión, en aquellos casos donde la libertad de expresión entra en conflicto con acciones que pueden ser comprendidas dentro del tipo establecido en el artículo 578 del Código Penal.

A pesar de la dificultad para encontrar una extensa jurisprudencia española que aborde específicamente este tipo de conflictos y sirva como fundamento para las sentencias emitidas por los órganos judiciales españoles, existen algunos ejemplos que permiten comprender de manera más precisa la postura doctrinal de dichos tribunales al respecto. El TC<sup>476</sup> destacó que la libertad de expresión garantiza la formación y existencia de una opinión pública libre, constituyéndose como uno de los pilares fundamentales de una sociedad libre y democrática. Enfatizando la necesidad de que esta libertad cuente con un amplio cauce para el intercambio de ideas y opiniones, el cual debe ser suficientemente generoso para permitir su desenvolvimiento sin restricciones, evitando la timidez y el temor.

La sentencia referida estableció de manera categórica que la libertad de expresión abarca también la libertad de crítica, incluso cuando esta pueda resultar molesta o desagradable para el destinatario. Asimismo, señaló que la libertad de expresión no se limita únicamente a la difusión de ideas u opiniones que sean bien recibidas o consideradas inofensivas, sino que se extiende a aquellas que contradicen, chocan o inquietan al Estado o a cualquier segmento de la población. Este enfoque se fundamenta en la premisa de que nuestro modelo no es de 'democracia militante', donde se impone una adhesión positiva al ordenamiento jurídico. No obstante, la sentencia subrayó que este derecho no es absoluto, indicando que no todo ejercicio de la libertad de expresión merece automáticamente protección constitucional. La resolución concluye enfatizando que el órgano judicial penal tiene la responsabilidad de evaluar, como cuestión previa a la aplicación del tipo penal y considerando las circunstancias específicas del caso, si la conducta enjuiciada constituye un ejercicio lícito del derecho fundamental a la libertad de expresión. En este sentido, se destaca la necesidad de justificar la acción en base al valor predominante de la libertad de expresión. El TC<sup>477</sup>, apoyándose en la anterior citada como referencia, en una nueva resolución sustenta la consideración de que la condena impuesta al recurrente vulneró su derecho a la libertad de expresión. Esta vulneración se derivó de la falta de una valoración previa para determinar si la conducta enjuiciada constituía una legítima manifestación del derecho fundamental a la libertad de expresión. El TC sostuvo que la resolución impugnada no había llevado a cabo un análisis suficientemente exhaustivo y completo de las circunstancias concurrentes en el caso.

---

<sup>476</sup> STC 177/2015, de 22 de julio, FJ. 2.

<sup>477</sup> STC 35/2020, de 25 de febrero.

Se estableció de manera clara que en situaciones de conflicto con el derecho a la libertad de expresión, es imperativo realizar un examen y ponderación previa antes de abordar la cuestión de la tipicidad del delito. Este análisis debe determinar si la conducta en cuestión puede considerarse como parte del ejercicio del derecho a la libertad de expresión. La omisión de este examen previo tiene consecuencias significativas, y la doctrina del TC enfatiza que la falta de dicho examen se considera per se lesiva del derecho fundamental, conduciendo a la estimación del recurso de amparo y la anulación de la resolución judicial impugnada. La sentencia también proporciona un catálogo de criterios relevantes para la ponderación del delito de enaltecimiento del terrorismo con el derecho a la libertad de expresión. Entre estos criterios se incluyen aspectos como el alcance de la difusión pública de la conducta, las circunstancias personales del individuo que lleva a cabo la conducta, la coincidencia temporal con actos terroristas, la existencia de un contexto de violencia que haya influido en la manifestación, y el contenido específico de las expresiones proferidas. La sentencia destaca la necesidad de una evaluación especialmente cuidadosa cuando, aunque se trate de tonos hostiles o incluso de la defensa de objetivos opuestos al orden legal y constitucional, no puedan ser identificados como la promoción de actitudes violentas para alcanzar dichos objetivos.

## CAPÍTULO CUARTO. LA LIBERTAD DE EXPRESIÓN Y EL DISCURSO DE ODIOS EN LAS RELACIONES LABORALES

1. Vigencia de los derechos fundamentales en las relaciones laborales. 1.1. Los derechos fundamentales en las relaciones laborales. 1.2. Doctrina constitucional y judicial. 2. Derecho a la libertad de expresión en el ámbito laboral. 2.1. Principios generales. 2.2. La libertad de expresión del trabajador. 2.3. Criterios de ajuste al derecho laboral. 2.4. Doctrina judicial. 3. Limitaciones a la libertad de expresión derivadas del contrato de trabajo. 3.1. Límites a la crítica de la empresa por parte de los trabajadores. 3.2. La obligación de secreto. 3.3. Las ofensas. 3.4. Conflicto entre honor y libertad de expresión. 4. Delimitación entre libertad de expresión y libertad de información en las relaciones laborales. 5. Instrumentos de protección del derecho a la libertad de expresión en el ámbito de las relaciones laborales. 6. La libertad de expresión y el discurso de odio en la negociación colectiva. 7. La libertad de expresión en las relaciones colectivas. 8. La libertad de expresión de los trabajadores en las empresas de tendencias. 9. La libertad de expresión de los trabajadores en las redes sociales.

El capítulo examina la vigencia de los derechos fundamentales en las relaciones laborales, centrándose en la libertad de expresión, y se abordan aspectos como el ejercicio de este derecho por parte de los trabajadores, criterios de ajuste al derecho laboral y limitaciones derivadas del contrato de trabajo, como restricciones a la crítica empresarial, la obligación de secreto y el manejo de expresiones ofensivas. La delimitación entre libertad de expresión y libertad de información en contextos laborales se destaca, junto con instrumentos de protección que incluyen normativas, medidas de resguardo, protección jurisdiccional, y mecanismos internacionales. Se explora el despido radicalmente nulo como salvaguarda. Además, se analiza el papel de la libertad de expresión en la negociación colectiva, las relaciones colectivas y su manifestación en empresas de tendencias, así como su influencia en las interacciones laborales en redes sociales.

# 1. Vigencia de los derechos fundamentales en las relaciones laborales

La celebración de un contrato de trabajo no supone de ninguna manera la privación para el trabajador de los derechos que la CE le reconoce como ciudadano, entre los que se encuentra (art. 20.1 CE) el derecho a difundir libremente los pensamientos, ideas y opiniones: protección de este derecho a través de su garantía mediante los oportunos medios de reparación<sup>478</sup>. El TC ampara las manifestaciones críticas de los trabajadores al funcionamiento de la empresa<sup>479</sup>, teniendo como límite a la libertad de expresión el insulto<sup>480</sup>, ya que el derecho de libertad de expresión no justifica sin más el empleo de expresiones insultantes, injuriosas o vejatorias que excedan y sobrepasen el derecho de crítica, ya que son atentatorias contra el honor de la persona injuriada, insultada o vejada<sup>481</sup>.

## 1.1. Los derechos fundamentales en las relaciones laborales

Es consensuado universalmente que todos los derechos, inclusive los fundamentales, no son absolutos y, por ende, están sujetos a limitaciones<sup>482</sup> en la medida en que pueden entrar en conflicto con otros derechos o intereses<sup>483</sup>. Las restricciones a los derechos fundamentales implican una intrusión en el ámbito máximo de protección del derecho fundamental, afectando las facultades que la Constitución misma incluye en su salvaguarda, es decir, en la propia delimitación del derecho fundamental en cuestión<sup>484</sup>. Aunque nuestra Constitución reconoce los derechos fundamentales desde una perspectiva iusnaturalista<sup>485</sup> y establece garantías normativas judiciales e institucionales para su resguardo, simultáneamente introduce limitaciones al ejercicio de los mismos. Estas limitaciones cumplen una doble

---

<sup>478</sup> SSTC 20/2002, de 28 de enero, FJ. 3 y 146/2019, de 25 de noviembre, FJ. 4.

<sup>479</sup> SSTC 88/1985, de 19 de julio, FJ. 4, 106/1996, de 12 de junio, FJ. 6 y 20/2002, de 28 de enero, FJ. 5.

<sup>480</sup> STC 204/1997, de 25 de noviembre, FJ. 2 y 4.

<sup>481</sup> STS de 20 de abril de 2005.

<sup>482</sup> STC 94/1995, de 19 de junio.

<sup>483</sup> ROALES PANIAGUA, E. *Despido por transgresión de la buena fe contractual*. Albolote (Granada): Editorial Comares, 2021, p. 113.

<sup>484</sup> NARANJO DE LA CRUZ, R. *Los límites de los derechos fundamentales en las relaciones entre particulares*. Madrid: Centro de Estudios Políticos y Constitucionales, 2000, p. 72.

<sup>485</sup> PÉREZ LUÑO, A. *Los derechos fundamentales*. Madrid: Editorial Tecnos, 2ª ed., 1986, p. 176.

función: impedir el ejercicio abusivo de los derechos fundamentales que pueda menoscabar otros derechos o intereses dignos de protección, y prevenir la imposición de limitaciones no contempladas en el texto constitucional para evitar la restricción o anulación del derecho fundamental en cuestión<sup>486</sup>. Desde una interpretación estricta, cualquier intento de limitar el ejercicio de un derecho fundamental mediante una vía no expresamente recogida en el texto constitucional debe considerarse inconstitucional por constituir una práctica atentatoria contra un derecho sujeto a una protección constitucional reforzada. Sin embargo, esta afirmación debe matizarse al utilizar una interpretación sistemática de la Constitución. El TC ha señalado que no es aceptable la tesis de que los derechos fundamentales solo pueden ser acotados según los límites expresados en la propia Constitución al definir cada derecho<sup>487</sup>. Esto es especialmente relevante cuando los límites del derecho derivan de la necesidad de proteger no solo otros derechos constitucionales, sino también otros bienes constitucionalmente protegidos. Los límites de los derechos fundamentales deben estar fundamentados, ya sea de manera inmediata o mediata, en el texto constitucional. En ocasiones, la norma fundamental expone de manera expresa los límites de los derechos fundamentales, mientras que en otras ocasiones, los límites derivan de manera mediata de la necesidad de proteger no solo otros derechos constitucionales, sino también otros bienes constitucionalmente protegidos<sup>488</sup>.

Los límites de los derechos fundamentales deben tener fundamento constitucional, y cualquier derecho o bien digno de protección jurídica no será un límite inmanente a los derechos fundamentales si no tiene un fundamento constitucional<sup>489</sup>. No obstante, “el carácter formal de la limitación, acorde con el rango de los derechos fundamentales, no es suficiente por sí mismo para recortar el ejercicio de esos derechos”<sup>490</sup>, y junto a él debe introducirse el elemento material de la limitación, ya que, si bien los derechos fundamentales no son absolutos, sus límites también exigen una interpretación restrictiva y en el sentido más favorable a la eficacia y esencia de dichos derechos<sup>491</sup>. Esta perspectiva resalta la

---

<sup>486</sup> ROALES PANIAGUA, E. *Despido por transgresión...*, op. cit., p. 114.

<sup>487</sup> STC 11/1981, de 8 de abril.

<sup>488</sup> SSTC 2/1982, de 29 de enero y 141/1999, de 22 de julio.

<sup>489</sup> MORENO GARCÍA, A. “Buena fe y derechos fundamentales en la jurisprudencia del Tribunal Constitucional”. *Revista española de derecho constitucional*, 1993, núm. 38, pp. 268-269.

<sup>490</sup> ROALES PANIAGUA, E. *Despido por transgresión...*, op. cit., p. 115.

<sup>491</sup> STC 254/1988, de 21 de diciembre.

necesidad de realizar un juicio de ponderación<sup>492</sup> en relación con los derechos y bienes jurídicos en juego en cada caso<sup>493</sup>, aplicando la doctrina de la proporcionalidad que impone que “la medida limitadora debe ser idónea, necesaria y proporcionada en atención a un fin constitucionalmente legítimo”<sup>494</sup>.

## 1.2. Doctrina constitucional y judicial

La doctrina jurisprudencial respecto de los derechos fundamentales en las relaciones laborales abarca varios aspectos fundamentales que buscan garantizar la protección y promoción de los derechos de los trabajadores en el entorno laboral. En primer lugar, se destaca la primacía de los derechos fundamentales en este ámbito, lo que implica que estos derechos deben prevalecer sobre cualquier interés empresarial o normativa laboral que pudiera entrar en conflicto con ellos; primacía que asegura que las disposiciones laborales o empresariales que vulneren los derechos fundamentales puedan ser declaradas nulas o inaplicables, preservando así la integridad y la dignidad de los trabajadores.

Uno de los pilares esenciales de esta doctrina es el derecho a la igualdad<sup>495</sup> y la no discriminación en el empleo, lo que implica la prohibición de discriminar a los trabajadores por motivos de género, raza, origen étnico, religión, orientación sexual, discapacidad u otras características protegidas, en una protección que se extiende tanto en el proceso de selección y contratación como en las condiciones laborales y oportunidades de desarrollo profesional, asegurando un trato justo y equitativo para todos los trabajadores.

Otro aspecto fundamental es el reconocimiento del derecho a la libertad sindical y la negociación colectiva<sup>496</sup>, por el que los trabajadores tienen el derecho de sindicarse libremente y participar en actividades sindicales para proteger y promover sus intereses laborales, y en dónde la negociación colectiva se erige como un instrumento crucial para

---

<sup>492</sup> STC 3/1997, de 13 de enero

<sup>493</sup> STC 123/1997, de 1 de julio.

<sup>494</sup> STC 207/1996, de 16 de diciembre.

<sup>495</sup> STS de 15 de junio de 2022, por la que el Tribunal Supremo confirmó la no existencia de un trato discriminatorio al analizar el principio de igualdad y no discriminación.

<sup>496</sup> STC 130/2021, de 21 de junio, por la que el TC reafirmó el derecho fundamental a la huelga en España indicando que hay que respetar no solo el contenido esencial del derecho de huelga, sino también todo el procedimiento que es necesario para su ejercicio ya que las huelgas son ilegales cuando tienen lugar fuera de los límites que permite el Derecho objetivo, esto es, contrariando la buena fe y cayendo en el abuso del derecho.



alcanzar acuerdos y condiciones laborales justas y equitativas entre los trabajadores y los empleadores, fortaleciendo así el diálogo social y la democracia en el ámbito laboral.

La doctrina jurisprudencial también enfatiza el derecho a un entorno laboral seguro y saludable<sup>497</sup>, ya que los empleadores tienen la obligación de proporcionar condiciones de trabajo seguras y saludables para proteger la integridad física y mental de los trabajadores, lo que implica la adopción de medidas preventivas y la implementación de políticas de salud y seguridad en el trabajo que minimicen los riesgos laborales y protejan la salud de los trabajadores.

Por último, la doctrina reconoce el derecho a la intimidad<sup>498</sup> y la protección de datos de los trabajadores en el ámbito laboral, lo que supone limitar el alcance de la vigilancia y el control por parte de los empleadores, garantizando así el respeto a la privacidad de los trabajadores y la protección de su información personal, pues estos derechos constitucionales son fundamentales para preservar la dignidad y la autonomía de los trabajadores en el entorno laboral, promoviendo así relaciones laborales justas, equitativas y respetuosas de los derechos humano.

## 2. Derecho a la libertad de expresión en el ámbito laboral

La CE ha tenido un impacto profundo y, en algunos casos, imprevisto en el sistema jurídico, especialmente en el ámbito del derecho privado, en el que se observan los efectos constitucionales no solo como consecuencias previsibles, como la derogación, reinterpretación o renovación de normas, sino también como impactos imprevistos que surgen en diversas áreas jurídicas: fenómeno que se manifiesta de manera significativa en la

---

<sup>497</sup> STS de 22 de mayo de 2006, por la que el TS estableció que los empleadores tienen la obligación de garantizar un entorno de trabajo seguro y saludable para sus empleados, por lo que la sentencia reforzó la responsabilidad del empleador en la prevención de accidentes laborales y enfermedades profesionales, y estableció criterios claros para determinar la responsabilidad en caso de incumplimiento de las normativas de seguridad y salud laboral.

<sup>498</sup> STEDH de 12 de enero de 2016, asunto Barbulescu contra Rumanía, en la que se dictaminó que los empleadores deben informar a los empleados sobre el monitoreo de sus comunicaciones electrónicas en el trabajo, y por la que se estableció que el monitoreo del correo electrónico por parte del empleador sin el consentimiento o conocimiento del empleado viola el derecho a la privacidad de los trabajadores, garantizando así su protección en el ámbito laboral.

sociedad civil y en la autonomía privada, particularmente en el ámbito de las relaciones laborales. Es por tanto crucial reconocer que los derechos fundamentales no se limitan a una función defensiva contra intervenciones y restricciones, sino que también actúan como valores y directrices fundamentales para todo el ordenamiento jurídico, incluso en el ámbito del derecho privado, como en el derecho del trabajo, dónde la existencia de límites a la autonomía privada es ampliamente aceptada, lo que facilita el examen de cómo los derechos fundamentales inciden en el contrato de trabajo, ya sea como restricciones a la asunción de deberes o como base para el reconocimiento de derechos contractuales en ambas situaciones<sup>499</sup>.

Este enfoque revela una perspectiva en la que los derechos fundamentales no solo protegen contra intrusiones estatales, sino que también informan y moldean las relaciones privadas, incluidas las laborales. En el ámbito del contrato de trabajo, los derechos fundamentales pueden operar como límites a la autonomía de las partes y, al mismo tiempo, como fundamentos para el reconocimiento de derechos específicos. La comprensión de estos efectos constitucionales en el derecho privado, y en particular en las relaciones laborales, destaca la interconexión entre la esfera pública y privada, subrayando la importancia de considerar los valores fundamentales en la configuración de las relaciones jurídicas.

La libertad de expresión e información ha sido objeto de análisis en los últimos años, tanto por la doctrina jurídica como por la jurisprudencia constitucional, en diversos contextos. Esta complejidad requiere la identificación de matices y distinciones esenciales, ya que la confusión entre estos elementos podría tener efectos contraproducentes al establecer la relación entre el derecho fundamental y el contrato de trabajo.

La preeminencia de la libertad de expresión e información es innegable, siendo posiblemente el derecho fundamental más relevante en la doctrina del TC y la jurisprudencia de los tribunales. Es imperativo estudiar los factores que explican la trascendencia de este derecho fundamental en el ámbito de la relación laboral. Esto implica considerar tanto factores generales como específicos, destacando la importancia de los medios de comunicación y la opinión pública en el funcionamiento legal y eficaz de las instituciones públicas. El análisis

---

<sup>499</sup> DEL REY GUANTER, S. *Libertad de expresión e información...*, op. cit., pp. 11-16.

de estos factores contribuirá a comprender la compleja interrelación entre la libertad de expresión e información y el contrato de trabajo, permitiendo una interpretación más precisa y equilibrada de los límites y alcances de este derecho fundamental en el contexto laboral. La relevancia del derecho a la libertad de expresión en el sistema de relaciones laborales se encuentra vinculada a causas intrínsecas al propio sistema. Esta trascendencia se sustenta en la convergencia de dos elementos que contextualizan el ejercicio de la libertad de expresión en este ámbito. En primer lugar, la empresa se erige como una fuente de información y opinión de gran significado, tanto para los trabajadores como para terceros. Desde la perspectiva de los trabajadores, la empresa representa la conjunción de recursos técnicos, organizativos y humanos que configuran los aspectos fundamentales de una relación crucial para ellos, como lo es la relación laboral. Para terceros, como clientes, proveedores, competidores, entre otros, la empresa posee un interés personal o económico de gran relevancia. Estos elementos convergen en un sistema de economía de mercado, donde la empresa, ya sea pública o privada, adquiere un papel central como punto de referencia en el ejercicio de la libertad de expresión por parte de los trabajadores<sup>500</sup>.

Un elemento de singular importancia radica en que el trabajador posee, por lo general, un acceso relevante al conocimiento directo interno de la empresa. Al ingresar en la organización, está en condiciones de adquirir información significativa sobre diversos aspectos laborales, comerciales y técnicos. Este acceso se acentúa, por expreso deseo normativo, en el caso de los representantes de los trabajadores, tanto unitarios como sindicales.

Con estos presupuestos, entran en juego dos causas inmediatas que explican la trascendencia de la libertad de expresión en el ámbito de las relaciones laborales. En primer lugar, la empresa no solo es un ámbito potencial de cooperación entre trabajadores y empresarios, sino también, paradójicamente, la sede natural del conflicto laboral. No se debe olvidar que la empresa es un lugar jurídico y geográfico para la constitución y desarrollo de relaciones laborales individuales.

---

<sup>500</sup> DEL REY GUANTER, S. *Libertad de expresión e información...*, op. cit., pp. 23-26.

La segunda causa se relaciona con el hecho de que la libertad de expresión ha incrementado su importancia como instrumento de presión en el conflicto laboral, especialmente cuando adquiere un carácter colectivo. En este contexto, la amenaza o la efectiva utilización de los medios de comunicación para transmitir información específica o expresar opiniones críticas sobre la empresa puede desempeñar un papel incluso más relevante que la huelga. En el análisis de la relevancia de la libertad de expresión en la jurisprudencia laboral, es fundamental considerar tanto los factores endógenos al sistema de relaciones laborales como los principios fundamentales que estructuran dicha jurisprudencia. La jurisprudencia ordinaria, tanto a nivel constitucional como en las diversas sedes jurisdiccionales, refleja la importancia de la libertad de expresión en el ámbito laboral. Independientemente de las diferencias entre tribunales, es posible establecer bases esenciales que contribuyan a la configuración jurídica de la libertad de expresión como un derecho fundamental en las relaciones laborales. La doctrina del TC y la jurisprudencia de los tribunales laborales indican que la libertad de expresión desempeña dos funciones fundamentales: una función reivindicativa, esencialmente en relación con temas laborales, y una función de denuncia, principalmente en lo referente a asuntos extra laborales relacionados con la empresa. A estas funciones se suma una tercera de cooperación, que se evidencia cada vez más en las nuevas formas organizativas del trabajo que respaldan la actual transformación del sistema de relaciones laborales<sup>501</sup>.

## 2.1. Principios generales

El estudio de las resoluciones que conforman la doctrina jurisprudencial en materia de ejercicio de la libertad de los trabajadores en las relaciones de trabajo indica que existe una tendencia hacia su protección, especialmente en las sentencias realizadas por el TS, incluso antes de la meritoria STC 1/1988, en la reconfiguración de los límites que necesariamente tienen lugar entre el ejercicio de libertad de expresión del trabajador dentro del marco del contrato de trabajo y el deber de buena fe contractual, especialmente en el supuesto de los representantes de los trabajadores<sup>502</sup>, y que igualmente ha alcanzado a las relaciones laborales que tienen lugar a nivel de funcionarios o de trabajadores de las distintas AAPP.

---

<sup>501</sup> DEL REY GUANTER, S. *Libertad de expresión e información...*, op. cit., pp. 26-29.

<sup>502</sup> DEL REY GUANTER, S. *Libertad de expresión e información...*, op. cit., p. 79.

En relación con el deber de buena fe como límite al ejercicio de los derechos fundamentales en el ámbito de las relaciones de trabajo como es el caso de la libertad de expresión, señalar en primer lugar que el principio de buena fe se encuentra igualmente consagrado en el art. 7.1 del Código Civil cuando establece que “los derechos deberán ejercitarse conforme a las exigencias de la buena fe”, lo que constituye un límite en el ejercicio de los derechos<sup>503</sup>: cláusula que ha sido utilizada, ya sea en su sentido objetivo o como criterio o pauta de conducta, por el TC para introducir límites en el ejercicio de los derechos fundamentales<sup>504</sup>, entre los que se encuentra la libertad de expresión, aunque este uso del TC de esta limitación ha sido criticada por alguna parte de la doctrina, dando lugar a una gran casuística de pronunciamientos polémicos<sup>505</sup>. En un primer momento el TC estableció la doctrina por la cual la existencia de una relación de trabajo sujeta a un contrato genera un complejo de derechos y obligaciones recíprocas que condiciona el ejercicio de la libertad de expresión y se exige un comportamiento mutuo de buena fe, de manera que la simple existencia de una relación contractual laboral impone ciertos condicionamientos al derecho de libertad de expresión dada la exigencia de buena fe dentro de la relación de trabajo: en una fundamentación de la doctrina basada en la aplicación del artículo 7.1 del Código Civil.

La STC 120/1983<sup>506</sup> indica que asumir la exigencia de buena fe tiene una especial significación dentro de las relaciones laborales de trabajo, aunque yo no suponga la existencia de un genérico deber de lealtad al no ser acorde con el sistema relaciones laborales HP<sup>507</sup>.

La doctrina de los tribunales nacionales, conforme a diversas sentencias de TDEH<sup>508</sup>, se incorpora de manera resumida en la STC 20/1990 donde pueden destacarse varios factores determinantes<sup>509</sup>: a) la libertad de expresión del art. 20 de la CE reconoce derechos fundamentales; b) estos derechos están ligados al pluralismo político como valor fundamental; y c) la comunicación libre es un requisito de funcionamiento de una sociedad

---

<sup>503</sup> ROALES PANIAGUA, E. *Despido por transgresión...*, op. cit., p. 115.

<sup>504</sup> SSTC 6/1995, de 10 de enero, 106/1996, de 12 de junio, 1/1998, de 12 de enero, 20/2002, de 28 de enero, 198/2004, de 15 de noviembre y 227/2006, de 17 de julio.

<sup>505</sup> ROALES PANIAGUA, E. *Despido por transgresión...*, op. cit., p. 116.

<sup>506</sup> STC 120/1983, de 15 de diciembre.

<sup>507</sup> ROALES PANIAGUA, E. *Despido por transgresión...*, op. cit., p. 120.

<sup>508</sup> STEDH de 7 de diciembre de 1976, asunto Handyside contra Reino Unido.

<sup>509</sup> DEL REY GUANTER, S. *Libertad de expresión e información...*, op. cit., p. 80.

democrática<sup>510</sup>, elementos que encuentran también expansión en la mayor protección de los medios de comunicación y de los profesionales que en ellos realizan su labor profesional.

La laboralización que en otros ámbitos ha tenido lugar de la doctrina del TC, en esta materia se ha producido una superprotección. Por ello, se hace necesario distinguir diferentes escenarios en los que la doctrina del TC y la doctrina laboral han evolucionado, considerando dentro del derecho al ejercicio de libertad de expresión aquellos escenarios que han tenido lugar bien en el ámbito de la empresa o con referencias a terceros, diferenciando las materias objeto de ese derecho de libre expresión del trabajador e incluso al contexto en el que han tenido lugar. En primer lugar, un primer escenario de análisis se realiza cuando la libertad de expresión del trabajador se lleva a cabo en su ámbito natural, es decir, dentro de las relaciones laborales de la empresa y que se identifica por dos factores fundamentales: un primer factor subjetivo que tiene que ver por quién sea ejercido la libertad de expresión, es decir, manifestaciones de los trabajadores o de sus representantes; y un segundo factor puramente objetivo que se conforma por la materia objeto de esas expresiones que se enmarca en aquellas que tienen que ver con un carácter plenamente laboral y que afecta a la condición individual o colectiva del trabajador, o bien afecte materias no estrictamente laborales. Así, en el caso de la libertad de expresión ejercida por los representantes de los trabajadores dentro de las dinámicas normales de las relaciones de trabajo desarrolladas a nivel de la empresa, se produce una instrumentalización de la libertad de expresión como medio de transmisión de la información y comunicaciones que el derecho señala para el ejercicio de las funciones indicadas para los representantes de los trabajadores, al incluir tanto a las asociaciones sindicales como patronales o empresariales: aunque este ejercicio de libertad de expresión se lleva a cabo también en el marco del necesario deber de buen fe que garantice la estabilidad de las relaciones con la empresa<sup>511</sup>. Al igual que respecto a las materias tratadas en el ejercicio de libertad de expresión del trabajador que pueden ser muy variadas y que necesitan de su localización dentro de aquellas que los son de aspectos incluidos en las relaciones empresariales y que afectan a la empresa, además de reconocer materias que puedan estar dentro y fuera del ámbito empresarial simultáneamente y que requieren de especial atención. En este sentido, existen sentencias de relevancia en este epígrafe que

---

<sup>510</sup> FERNÁNDEZ SEGADO, F. “La libertad de expresión en la doctrina del Tribunal Europeo de Derechos Humanos”. *Revista de Estudios Políticos Nueva Época* (en línea), 1990, núm. 70, pp. 93 y ss.

<sup>511</sup> DEL REY GUANTER, S. *Libertad de expresión e información...*, op. cit., pp. 81-83.

clarifican el estudio de las resoluciones del TS. Entre las más relevantes se citan<sup>512</sup>: a) SSTS de 7 de marzo de 1983, de 5 de mayo de 1983 y de 18 de abril de 1984, que recoge el pronunciamiento del tribunal ante materias propias de la actividad empresarial y laboral, siendo determinante que los representantes de los trabajadores realicen manifestaciones incluidas, o no, en el ámbito de sus competencias; b) STCT de 13 de octubre de 1982, por la que se determina que las amenazas quedan fuera del campo de libertad de expresión, en línea con la STSJ de Cataluña de 15 de noviembre de 1991; c) STS de 7 de marzo de 1983, que incluye la posición del tribunal cuando las manifestaciones tratan sobre temas laborales y extralaborales y que aunque exceden de las facultades propias de los representantes de los trabajadores, también han de ser consideradas dentro de las particularidades y el entorno en que fueron emitidas; d) STS de 14 de septiembre de 1982, sentencia condenatoria al trabajador por verter acusaciones contra el empresario; e) STS de 18 de abril de 1984, donde las amenazas han de ser relativizadas conforme al contacto en que se producen; f) STS de 21 de noviembre de 1984, donde el contexto y las circunstancias han de ser contemplados a la hora de analizar las manifestaciones realizadas, así como ha de considerarse que la materia sea laboral fundamentalmente y con cierto grado de tolerancia en materias alejadas de lo estrictamente laboral, y por supuesto, siempre teniendo en cuenta la gravedad de las manifestaciones y la presencia en las mismas de acusaciones y ofensas; g) SSTS de 9 de junio de 1982, 7 de noviembre de 1983, 12 de abril de 1984, de 3 de octubre de 1985, etc., entre otras que también han de ser destacadas.

De indudable valor es analizar las expresiones realizadas en el ejercicio de libertad de expresión cuándo éstas se realizan en el seno de la empresa pero sobre materias que nada tienen que ver con el ámbito empresarial ni con el laboral, como pueden ser en asuntos políticos, sociales, religiosos, etc.<sup>513</sup>. En esta situación, han de tenerse en cuenta factores como que las expresiones realizadas no incidan de manera negativa en el rendimiento de la empresa además de qué tipo de manifestaciones sean las que han tenido lugar, pudiendo diferenciar entre aquellas que se corresponden con propaganda activa o silenciosa: en la situación que sea, siempre el espacio de la empresa debería ser una zona neutral desde la perspectiva de las distintas opciones ideológica, políticas o religiosas, con la salvedad de aquellas empresas de tendencia o con ideario propio, que tienen un posicionamiento claro.

---

<sup>512</sup> DEL REY GUANTER, S. *Libertad de expresión e información...*, op. cit., pp. 85-92.

<sup>513</sup> DEL REY GUANTER, S. *Libertad de expresión e información...*, op. cit., pp. 92-96.

En cualquier caso y situación, no deberían perjudicar estas informaciones y comunicaciones al rendimiento de la empresa y su desempeño, así como no interferir en las relaciones personales de los trabajadores de manera individual o colectiva, como tampoco en aspectos como la eficacia y eficiencia de la organización, entre otros. La decisión de ser más cerrado o abierto antes este tipo de manifestaciones y expresiones no laborales en el seno de la empresa por parte del empresario puede tener lugar siempre que sean conductas lícitas y tengan cabida dentro del respeto entra ambas partes y cumpliendo el principio de buena fe contractual.

El segundo escenario<sup>514</sup> posible tiene lugar cuando el ejercicio de libertad de expresión se produce con el objetivo de los trabajadores de apelar a terceros, ya sean clientes, proveedores e incluso a la opinión pública en general, manifestaciones producidas no en el ámbito específico de la empresa pero que también casar el derecho de libertad de expresión con el principio de buena fe contractual, y siempre que las manifestaciones no incurran en las otras causas de despido disciplinario por parte del empresario al trabajador, conforme al art. 54.2 del ET cuando se produzcan ofensas verbales o discriminatorias.

En este escenario de apelaciones a terceros, se deben analizar diversas situaciones que tienen un tratamiento específico: a) manifestaciones a terceros cuando la empresa del trabajador es una empresa privada, en cuyo caso, la estabilidad de la empresa se erige como factor principal en la graduación de los efectos de las manifestaciones realizadas, debiendo distinguir primero entre aquellas apelaciones a terceros que tratan sobre aspectos laborales (donde la doctrina de los tribunales no siempre se ha mantenido en la misma posición, siendo más permisiva o no, en función de las circunstancias y el contexto), segundo sobre aspectos extralaborales relacionados con la empresa (se mantiene como factor primordial la estabilidad empresarial como criterio determinante para establecer el límite entre libertad de expresión y buena fe contractual, lo que supone que el acceso a la opinión pública sobre aspectos empresariales debe ser muy limitada, salvo circunstancias donde exista conductas delictivas o negligentes de la empresa) y tercero, cuando la apelación a terceros se realiza sobre materias nada relacionadas con la empresa (en esta situación la protección de libertad de expresión del trabajador adquiere su grado máximo al ser un ejercicio de un derecho

---

<sup>514</sup> DEL REY GUANTER, S. *Libertad de expresión e información...*, op. cit., pp. 96-132.



fundamental del trabajador en tanto que ciudadano desprovisto de su cualidad laboral); b) manifestaciones a terceros cuando la empresa es una AAPP, en cuyo caso la estabilidad empresarial pasa a un segundo término en favor de la materia sobre la que se opina e informado el carácter público del empleador y la relevancia de interés público que las informaciones vertidas puedan suponer, al igual que considerar en alto grado la veracidad de las informaciones emitidas;

## **2.2. La libertad de expresión del trabajador**

Aunque la libertad de expresión en el ámbito laboral es un derecho fundamental protegido su ejercicio encuentra límites claros cuando se trata de discurso de odio por parte de los trabajadores, puesto que si bien los trabajadores tienen derecho a expresar sus opiniones y participar en actividades sindicales, el ejercicio de este derecho no puede infringir los derechos de otros trabajadores ni crear un ambiente laboral hostil o discriminatorio.

Es decir, la libertad de expresión de los trabajadores está protegida como un derecho fundamental, garantizado tanto por la CE como por diversos instrumentos internacionales de derechos humanos, por lo que este derecho permite a los trabajadores expresar sus opiniones, ideas y críticas, así como participar en actividades sindicales y políticas, dentro del ámbito laboral, y ello ocurre así porque la CE, en su artículo 20, reconoce el derecho a la libertad de expresión como uno de los pilares fundamentales de la democracia española, y este derecho se extiende a todos los ciudadanos, incluidos los trabajadores, y abarca la libertad de buscar, recibir y difundir información e ideas sin interferencias ni censura previa por parte de las autoridades. De hecho, en el contexto laboral, la libertad de expresión de los trabajadores se manifiesta de diversas formas, como por ejemplo, el caso en que los trabajadores tienen derecho a expresar sus opiniones y puntos de vista sobre asuntos relacionados con su empleo, así como de las condiciones de trabajo, los salarios, la seguridad laboral y las políticas empresariales, e igualmente pueden participar en actividades sindicales, como la organización de huelgas, manifestaciones y reuniones, para defender sus intereses laborales y sociales.

Sin embargo, es importante destacar que la libertad de expresión de los trabajadores no es absoluta y encuentra límites claros en ciertas circunstancias, como ocurre en el supuesto en

que la expresión de opiniones constituyan discurso de odio, difamación, injurias o calumnias<sup>55</sup>, así como otras que pongan en riesgo la seguridad, la salud o la reputación de la empresa o de otros trabajadores, pueden ser objeto de restricciones y sanciones por parte de la empresa.

Además, la libertad de expresión de los trabajadores debe ejercerse de manera compatible con otros derechos y valores protegidos por la legislación laboral, como el respeto a la dignidad, la igualdad, la no discriminación y la armonía en el lugar de trabajo: en este sentido, las empresas tienen la facultad de establecer normas y políticas internas para regular el ejercicio de la libertad de expresión de los trabajadores, siempre y cuando respeten los principios constitucionales y los derechos fundamentales.

En España, el discurso de odio en el lugar de trabajo está regulado por la legislación laboral y penal: el CP tipifica y sanciona los delitos de odio, incluyendo aquellos cometidos en el ámbito laboral, como señala el art. 510 del CP al establecer que aquellos que provocaren a la discriminación, al odio o a la violencia contra personas o grupos por motivos de ideología, religión o creencias, entre otros motivos, podrán ser sancionados.

En este contexto, los trabajadores tienen la obligación de ejercer su derecho a la libertad de expresión de manera responsable y respetuosa, evitando cualquier forma de discurso que incite al odio, la discriminación o la violencia, como es el uso de expresiones ofensivas, insultos o amenazas dirigidas hacia compañeros de trabajo por motivos de origen étnico, religión, orientación sexual u otras características protegidas pueden ser consideradas como discurso de odio y pueden ser sancionadas tanto por la empresa como por las autoridades competentes. Así, las empresas tienen la responsabilidad de garantizar un ambiente laboral seguro y libre de discriminación para todos sus trabajadores, lo que implica la capacidad de adopción de políticas internas contra el acoso y el discurso de odio, así como la promoción de la diversidad y la inclusión en el lugar de trabajo, además de tener la facultad de aplicar medidas disciplinarias, como la suspensión o el despido, en casos de conducta inapropiada por parte de los trabajadores, incluyendo el discurso de odio.

---

<sup>55</sup> STEDH de 20 de febrero de 2024, asunto Dede contra Turquía.

### 2.3. Criterios de ajuste al derecho laboral

El marco constitucional específico de la libertad de expresión concretado en el art. 20 de la CE se completa, para la libertad sindical con presencia en la vertiente dinámica de las relaciones de trabajo, con los preceptos constitucionales del art. 28.1 de la CE y su vinculación con la libertad de expresión y de información<sup>516</sup>, tal y como reiterado pronunciamiento del TC además de por lo dispuesto en el art. 68.d) del ET<sup>517</sup>, donde garantiza el derecho de libertad de expresión a los representantes de los trabajadores en materias concernientes a la esfera de su representación<sup>518</sup>, y en el art. 10.3 de la LOLS respecto de los delegados sindicales<sup>519</sup>. Igualmente ha de citarse el art. 64.1.11 del ET en consideración a la competencia de los representantes de los trabajadores para informar a sus representados, completado con el deber de sigilo del art. 65.2 del ET y la especial regulación de la libertad de expresión en caso de huelga del art. 6.6 del RDLRT.

El marco normativo se completa en el plano individual con deferencia al deber de buena fe, incluido su incumplimiento como causa de despido del art. 54.2 ET, al límite de ejercicio de libertad de expresión respecto al deber de secreto de los trabajadores<sup>520</sup> regulado por las reglas genéricas de los arts. 5.a) y 20.2 in fine del ET por la que “en cualquier caso, el trabajador y el empresario se someterán en sus prestaciones recíprocas a las exigencias de la buena fe”, con relaciones de eventual trascendencia con el articulado del Código Penal: es preciso indicar que también los comportamientos de ofensas verbales o discriminatorias

---

<sup>516</sup> DEL REY GUANTER, S. *Libertad de expresión e información...*, op. cit., p. 29.

<sup>517</sup> Art. 68.d) del ET: “Artículo 68. Garantías. Los miembros del comité de empresa y los delegados de personal, como representantes legales de los trabajadores, tendrán, a salvo de lo que se disponga en los convenios colectivos, las siguientes garantías: (...) d) Expresar, colegiadamente si se trata del comité, con libertad sus opiniones en las materias concernientes a la esfera de su representación, pudiendo publicar y distribuir, sin perturbar el normal desenvolvimiento del trabajo, las publicaciones de interés laboral o social, comunicándolo a la empresa”.

<sup>518</sup> DEL REY GUANTER, S. *Libertad de expresión e información...*, op. cit., p. 30.

<sup>519</sup> Art. 10.3 de la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical: “Los delegados sindicales, en el supuesto de que no formen parte del comité de empresa, tendrán las mismas garantías que las establecidas legalmente para los miembros de los comités de empresa o de los órganos de representación que se establezcan en las Administraciones públicas, así como los siguientes derechos a salvo de lo que se pudiera establecer por convenio colectivo: 1.º Tener acceso a la misma información y documentación que la empresa ponga a disposición del comité de empresa, estando obligados los delegados sindicales a guardar sigilo profesional en aquellas materias en las que legalmente proceda. 2.º Asistir a las reuniones de los comités de empresa y de los órganos internos de la empresa en materia de seguridad e higiene o de los órganos de representación que se establezcan en las Administraciones públicas, con voz pero sin voto. 3.º Ser oídos por la empresa previamente a la adopción de medidas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores en general y a los afiliados a su sindicato en particular, y especialmente en los despidos y sanciones de estos últimos”.

<sup>520</sup> DEL REY GUANTER, S. *Libertad de expresión e información...*, op. cit., p. 30.

limitan el ejercicio de libertad de expresión, siendo causas de despido del citado art. 54.2 del ET.

El marco jurídico se completa con el repertorio jurisprudencial desarrollado por los tribunales, donde se detectan una diversidad de variables que han de ser consideradas en relación con la buena fe contractual en el ejercicio de la libertad de expresión del trabajador conforme a su contrato de trabajo<sup>521</sup>. La multiplicidad de factores se producen ante el hecho del ejercicio de libertad de expresión realizado por un representante legal de los trabajadores en un conflicto colectivo o que lo ejerza un trabajador individual en las distintas actividades que en función de su puesto de trabajo pueda realizar: variabilidad de escenarios y de circunstancias que han de ser consideradas, como puede observarse en distintas resoluciones del TC ante hechos distintos:

- Ejercicio del derecho de libertad de expresión por miembros de un comité de huelga en el seno de un conflicto colectivo: STC 120/1983<sup>522</sup>.
- Libertad de expresión de un trabajador individual frente a una administración pública: STC 6/1988<sup>523</sup>.
- Funcionario representante sindical frente a la administración pública: STC 143/1991<sup>524</sup>.
- Trabajador frente a una fundación pública: STC 88/1985<sup>525</sup>.
- Trabajador frente a otros trabajadores: STC 126/1990<sup>526</sup>.

Esta variabilidad de situaciones y circunstancias requiere que la amplia jurisprudencia sea sistematizada con una serie de criterios de ajuste ordenados de modo que facilite la comprensión de tan diversa casuística y que permita fijar la libertad de expresión en relación a la buena fe contractual<sup>527</sup>:

- Primer criterio. Ejercicio de libertad de expresión por un trabajador individual como tal como ciudadano.

---

<sup>521</sup> DEL REY GUANTER, S. *Libertad de expresión e información...*, op. cit., p. 31.

<sup>522</sup> STC 120/1983, de 15 de diciembre.

<sup>523</sup> STC 6/1988, de 21 de enero.

<sup>524</sup> STC 143/1991, de 1 de julio.

<sup>525</sup> STC 88/1985, de 19 de julio.

<sup>526</sup> STC 126/1990, de 5 de julio.

<sup>527</sup> DEL REY GUANTER, S. *Libertad de expresión e información...*, op. cit., pp. 32-36.

Este criterio recoge manifestaciones de libertad de expresión de un trabajador como ciudadano y no en condición de trabajador: estas situaciones requieren de la necesaria calibración del binomio trabajador-ciudadano y la limitación que el contrato de trabajo pueda suponer.

- Segundo criterio. La materia de la que es objeto el ejercicio de libertad de expresión.  
En este criterio interesa se establezca una diferenciación sobre el carácter laboral o no de la información o idea expresada y a su trascendencia, el tipo de información comunicada (comercial, financiera sobre la empresa,...) u otras materias (política, social,...). El criterio debe permitir identificar aquellas materias con afectación directa a las condiciones de trabajo de los trabajadores o sobre otros aspectos empresariales de los que se viertan críticas (productos, servicios,...): en definitiva, discernir el sentido laboral o no de lo expresado y del contexto en que se ha producido.
- Tercer criterio. El sujeto afectado por lo expresado.  
Este criterio permite distinguir el sujeto de la opinión vertida, diferenciando entre trabajadores de la propia empresa y terceros a la misma (opinión pública, clientes, proveedores), teniendo un efecto negativo respecto a la estabilidad de la empresa, como reiterada jurisprudencia señala: los temas laborales afectan más a los trabajadores y los temas empresariales afectan más a terceros.
- Cuarto criterio. Ámbito de publicidad.  
El nivel de publicidad que adquiere lo expresado por el trabajador es otro criterio de consideración, vinculado por tanto con el medio de transmisión en que ha tenido lugar. Así, se diferencia la información o comunicación transmitida cuando ésta tiene lugar por cauces internos de la empresa de aquella que se dirige a otros miembros de la empresa o de aquella que se realiza hacia el exterior empleando medios dirigidos a la opinión pública: debe considerarse desde el uso de un escrito interno hasta un comunicado a un medio de comunicación (prensa, radio, televisión) y la intención del trabajador en el uso del medio utilizado.
- Quinto criterio. Libertad de expresión ejercida por un representante legal de los trabajadores.  
Criterio fundamental al diferenciar entre libertad de expresión ejercida por un representante legal de los trabajadores o no y si se trata de un trabajador o de un grupo de ellos. Las manifestaciones de un representante legal de los trabajadores gozan de todo un aparato de garantías, lo que no ocurre con un simple trabajador que se somete a la tensión entre libertad de expresión y contrato de trabajo.

- Sexto criterio. Existencia de conflicto colectivo o individual.

La existencia de un conflicto colectivo, con la participación de un representante legal de trabajadores o de un grupo de trabajadores, sitúa el ejercicio de la libertad de expresión en una situación muy diferente a cuando el conflicto es individual o cuando ni tan siquiera hay conflicto de ninguna clase: el conflicto colectivo se vincula en ocasiones a la posibilidad de huelga, por lo que la protección del derecho de libertad de expresión debe contemplar la defensa de sus intereses.

- Séptimo criterio. Tipología de empresa: pública, privada o administración pública.

Tanto el TC como el TS han señalado en reiteradas ocasiones que la naturaleza pública o no de la empresa o el carácter de administración pública es un factor determinante a consecuencia de la afectación que el ejercicio de libertad de expresión puede tener sobre el interés público, lo que puede derivar en la posibilidad de grados de permisividad en la AAPP o empresa pública, o en una empresa privada: al igual que la afectación que pueda producirse en la empresa privada y que afecte a sus productos o clientes, con el consiguiente interés público.

- Octavo criterio. La existencia de *animus nocendi*.

Un factor de relevancia es la intencionalidad del autor en la transmisión de información en el ejercicio de su libertad de expresión, valorando la bondad de la libertad ejercida; aunque en el ámbito de un conflicto colectivo o individual es compleja la ausencia de *animus nocendi* en lo expresado por el trabajador.

Las relaciones laborales, en que tiene lugar la prestación del trabajador de su trabajo a la empresa, se someten a las normas y principios que regulan la limitación de las expresiones del trabajador impidiendo que éstas sean libremente descalificadoras y vejatorias por no ser un territorio exento de reglas de convivencia pacífica, sobre todo cuando éstas, las relaciones laborales, están regidas por dos importantes preceptos del ET: por un lado, el reconocimiento al trabajador a su derecho a su consideración debida a su dignidad (art. 4.2.e) del ET), en línea con el art. 10 de la CE; y por otro lado, el deber de buena fe contractual del art. 5 del ET<sup>528</sup>, de sujeción para ambas partes<sup>529</sup>. Es por tanto el deber de buena fe un criterio de ajuste de la libertad de expresión del trabajador en las relaciones de trabajo, conforme a las mínimas

---

<sup>528</sup> STS, de 20 de abril de 2005, FJ. 13.

<sup>529</sup> APARICIO ALDANA, R. K. *Derechos a la libertad de...*, op. cit., p. 261.

normas de convivencia y de respeto entre las partes<sup>530</sup>, por lo que este principio proscribe expresiones realizar con el fin de producir un daño moral al empleador o a otros compañeros de trabajo<sup>531</sup>, ya que el derecho de libertad de expresión no autoriza a quebrantar las normas de la buena fe<sup>532</sup> y supone el reconocimiento de ciertas normas de conducta<sup>533</sup> que conlleva adecuar las manifestaciones vertidas por el trabajador a los deberes fidelidad y respeto mutuo, tanto en el centro de trabajo como fuera de él si existen conexiones con la relación contractual de trabajo<sup>534</sup>, en especial consideración hola las empresas informativas y a las líneas editoriales e idearios de empresas de tendencias que han de ser respetados: la actuación del trabajador siempre deberá ser acorde con un sistema constitucional democrático de relaciones laborales<sup>535</sup>.

La importante STC 125/2007<sup>536</sup> subsume el derecho a la igualdad en el derecho de libertad de expresión, además de establecer una serie de criterios al considerar de ajuste ante derecho laboral del derecho de libertad de expresión: el primero, una necesaria conexión temporal entre las manifestaciones la decisión empresarial al respecto; el segundo, una correlación entre la expresión y la sanción impuesta. Y en esta sentencia, el TC también aduce la consideración como criterio de ajuste la existencia de derecho a la no discriminación, que impida al trabajador expresar sus opiniones o ideas<sup>537</sup> y sin que se le vulnere la buena fe laboral<sup>538</sup>, pues el cumplimiento de actuar de buena fe no supone un deber absoluto de lealtad hacia el empresario ni un deber de discreción que someta al trabajador a los intereses de la empresa<sup>539</sup>.

---

<sup>530</sup> STS, de 11 de octubre de 1990, FJ. 5.

<sup>531</sup> APARICIO ALDANA, R. K. *Derechos a la libertad de...*, op. cit., p. 262.

<sup>532</sup> STSJ de Asturias, de 4 de diciembre de 1992, FJ. 3.

<sup>533</sup> ROJAS RIVERO, G. P. *La libertad de expresión del...*, op. cit., p. 59.

<sup>534</sup> APARICIO ALDANA, R. K. *Derechos a la libertad de...*, op. cit., p. 262.

<sup>535</sup> SSTC 151/2004, de 20 de septiembre; 186/1996, 25 de noviembre; 204/1997, de 25 de noviembre; 1/1998, de 12 de enero; 197/1998, de 13 de octubre; 241/1999, de 20 de diciembre; 192/2003, de 27 de octubre.

<sup>536</sup> STC 125/2007, de 21 de mayo.

<sup>537</sup> APARICIO ALDANA, R. K. *Derechos a la libertad de...*, op. cit., pp. 265-269.

<sup>538</sup> STEDH de 5 de noviembre de 2019, asunto Herbai contra Hungría.

<sup>539</sup> APARICIO ALDANA, R. K. *Derechos a la libertad de...*, op. cit., p. 273.

## 2.4. Doctrina judicial

En la relación laboral de trabajadores individuales que no ostentan la condición de representantes de los trabajadores se produce la auténtica tensión libertad de expresión y contrato de trabajo sin la protección los representantes legales de los trabajadores, ya que en esta situación el trabajador actúa libre de interferencias proteccionistas, poniendo en jaque la libertad de expresión y la buena fe contractual a la que obliga el contrato de trabajo. A continuación se analizan las diversas situaciones que pueden producirse en el ejercicio del derecho de libertad de expresión de los trabajadores individuales o en grupos de ellos, sin ser representantes legales de los trabajadores<sup>540</sup>:

- Ejercicio de libertad de expresión del trabajador frente a terceros en materias laborales. Se relaciona con las críticas realizadas respecto a la empresa, para lo cual se consideran varias posibilidades en función de los destinatarios:
  - a) los destinatarios son la opinión pública en general. A este respecto las diversas resoluciones de los tribunales señalan:
    - STS de 28 de marzo de 1984: ejemplo de ofensas que exceden la libertad de expresión por ser injuriosas al atribuir conducta mendaz, defraudadora y abusiva.
    - STS de 13 de noviembre de 1986: la permisividad en el conflicto laboral permite garantizar el ejercicio de libertad de expresión, y aunque acepta la presencia de expresiones con *animus iniuriandi*, prevalece el contexto en que son manifestadas además de en su fundamentación.
    - STCT de 19 de mayo de 1982: basa su resolución en la necesidad de ejercer la libertad de expresión dentro de los límites y que tampoco pueden ir dirigidas a destruir la imagen de la empresa.
    - STCT de 13 de octubre de 1982: la manifestación de amenazas queda fuera de la protección del ejercicio de libertad de expresión.
  - b) Manifestaciones realizadas hacia terceros en el contexto de la empresa, es decir, en la que los destinatarios son personas en alguna medida relacionadas con la empresa. Se citan las siguientes resoluciones judiciales:

---

<sup>540</sup> DEL REY GUANTER, S. *Libertad de expresión e información...*, op. cit., pp. 64-78.



- STS de 9 de junio de 1982: se exige la participación activa del trabajador más allá de ser un mero transmisor de la información.
  - STCT de 6 de octubre de 1983: la injuria en cuanto tal es un ejercicio abusivo de la libertad de expresión.
  - STS de 6 de febrero de 1990: las expresiones atentatorias contra el honor y la dignidad quedan fuera del ejercicio legítimo de la libertad de expresión.
- c) Manifestaciones de los trabajadores para el conocimiento de los clientes, con la intención bien de encontrar su apoyo, bien para que conozcan comportamientos inadecuados de la empresa, desde su perspectiva. Las siguientes sentencias aclaran esta tipología:
- STCT de 12 de marzo de 1985: las manifestaciones excesivas para llamar la atención de los clientes de una empresa y acusando a la empresa de cometer actos no del todo demostrados quedan fuera de la protección del derecho de libertad de expresión.
  - STCT de 6 de julio de 1983: expresiones acusadoras a una empresa dirigida a sus clientes con el objetivo de obtener su solidaridad la libertad de expresión del trabajador.
- Expresiones críticas sobre la empresa realizadas por los trabajadores en materias extra laborales, que implica conocer tanto la materia sobre la que opinan como el medio de información utilizado para alcanzar a terceros. A este respecto, se indican las siguientes resoluciones:
    - STS 18 de septiembre de 1982: las acusaciones realizadas sin fundamento quedan fuera del ejercicio legítimo de libertad de expresión.
    - STS de 6 de marzo de 1986: se acoge el ejercicio de libertad de expresión cuando las expresiones responden a conductas delictivas de la empresa y aceptando una sanción menor al despido en el supuesto de que las acusaciones no fueran ciertas.
    - STC de enero de 1988: en la misma línea que la anterior sentencia del Tribunal Supremo, recoge la ponderación que debe realizarse entre el derecho constitucional de libertad de expresión y los límites a las críticas para determinar con claridad y distinción su frontera, en la armonización de la libertad de expresión y la debida consideración a la empresa.
    - STS de 17 de febrero de 1988: se excede la libertad de expresión cuando las críticas son de contenido vejatorio a los responsables de la empresa.

- STCT de 7 de julio de 1983: la transgresión de la buena fe contractual supera el derecho de libertad de expresión del trabajador, especialmente en aquellos hechos en los que los trabajadores cuestionan la calidad de los productos o servicios de su empresa fuera de todo contexto de conflicto laboral o cuando éste aún es incipiente.
- STCT de 12 de enero de 1983: manifestaciones sin constancia verídica del trabajador respecto a la empresa y que suponen un perjuicio para ella al ir dirigidas a sus clientes con la finalidad de dañar a la sanidad y honorabilidad de la empresa en la que trabaja quedan fuera de la protección del derecho de libertad de expresión.
- STCT de 12 de noviembre de 1981: cuando las manifestaciones de un trabajador están basadas en hechos ciertos y demostrables sobre la negligencia empresarial se acogen al derecho de libertad de expresión ya que podría incurrirse en complicidad por silenciar graves irregularidades a lo que la fidelidad del trabajador a la empresa no puede dar cabida.
- STS de 10 de octubre de 1990: esta resolución del Tribunal Supremo se basa en la STC 6/1988 para permitir el ejercicio de libertad de expresión cuando son críticas veraces sin *animus nocendi*.
- STSJ de Andalucía de 14 de enero de 1992: en este caso se dictamina que la libertad de expresión no permite la crítica que va en contra de las empresas de tendencia cuando se posicionan contra su ideario propio.
- Manifestaciones críticas en materias laborales o extra laborales realizadas a otros sujetos de la empresa por medios internos y sin acudir al uso de publicidad; es decir, aquellas manifestaciones realizadas por el trabajador entre compañeros o a directivos de la empresa verbalmente o por escrito por medios internos<sup>541</sup>. A este respecto, las siguientes sentencias son altamente significativas:
  - SSTS de 7 de noviembre de 1983, de 12 de abril de 1984 y de 24 de noviembre de 1986: para coger lo oportuno del ejercicio de libertad de expresión cuando las manifestaciones vertidas se realizan de manera acorde al contexto de conflicto y al uso del medio de comunicación adecuado.

---

<sup>541</sup> DEL REY GUANTER, S. *Libertad de expresión e información...*, op. cit., p. 76.

- STCT de 16 de mayo de 1986: el uso abusivo de expresiones ofensivas no tienen cabida en el derecho de libertad de expresión.
- STS de 3 de octubre de 1985: las expresiones ofensivas exceden el derecho de libertad de expresión.
- STSJ de Madrid de 23 de septiembre de 1991: los términos agresivos exceden la libertad de expresión del trabajador.
- STS de 9 de junio de 1986: el tribunal acepta dentro del derecho de libertad de expresión la crítica de aspectos extra laborales de la empresa cuando no se produce publicidad al respecto.
- STS de 20 de febrero de 1990: las críticas sin publicidad y en una conversación privada entre un trabajador y su responsable directo de la empresa caben dentro del derecho de libertad de expresión.
- STS de 11 de octubre de 1990: las críticas vertidas sin base probatoria suponen un supuesto de ofensa verbal por malidicencia injuriosa que extralimita la libertad de expresión.
- Manifestaciones hacia terceros en materias no relacionadas con la empresa<sup>542</sup>. En este sentido:
  - STSJ de Cantabria de 8 de abril de 1992: en ocasiones, acta de expresión permite el ejercicio de libertades ideológicas del trabajador, siempre que no exista exceso o abuso en las expresiones utilizadas.

En todo caso, se aplica el principio de proporcionalidad y ponderación, como así recoge el derecho europeo<sup>543</sup>.

---

<sup>542</sup> DEL REY GUANTER, S. *Libertad de expresión e información...*, op. cit., 77-78.

<sup>543</sup> SSTEDH de 14 de marzo de 2002, asunto Diego Nafría contra España, de 8 de diciembre de 2009, asunto Muñoz Díaz v. España y de 12 de septiembre de 2011, asunto Palomo Sánchez contra España.

### 3. Limitaciones a la libertad de expresión derivadas del contrato de trabajo

El ejercicio del derecho de libertad de expresión, limitado en las relaciones laborales, tiene lugar teniendo presente que:

- 1) No es un derecho ilimitado, ya que está sometido a los límites que la propia CE establece (art. 20.4 CE). Estos límites se determinan en función del análisis de las expresiones realizadas, la ocasión en que tienen lugar, su proyección en el ámbito laboral y las circunstancias concurrentes en las personas implicadas<sup>544</sup>. Por ello, un despido puede ser ilícito aun cuando las expresiones del trabajo excedieran los límites si en base a las circunstancias se puede considerar el despido como desproporcionado.
- 2) Las manifestaciones de cualquiera de las partes sobre la otra en una relación laboral deben estar enmarcadas en las pautas de comportamiento propias y derivadas de esa relación de trabajo, ya que el contrato de trabajo genera para trabajador y empresario, una serie de derechos y de obligaciones recíprocas que condiciona, junto a otros, el derecho de libertad de expresión. De ahí que haya que discriminar entre manifestaciones producidas en el entorno amistoso de trabajo y el uso de un lenguaje quizá inapropiado, de aquellas otras realizadas con el propósito de herir y ofender<sup>545</sup>.
- 3) Existe un límite adicional o condicionamiento que impone la relación laboral en el ejercicio del derecho constitucional de libertad de expresión, derivado del principio de buena fe contractual por el que las partes deben ajustar su comportamiento<sup>546</sup>, lo que puede determinar que expresiones legítimas en unos contextos, no lo sean dentro de las relaciones laborales<sup>547</sup>.
- 4) Las personas dedicadas a actividades públicas soportan límites a las críticas más amplios al estar expuestas a un mayor control de sus actuaciones y a la crítica de su gestión, siempre que no se produzca la descalificación personal<sup>548</sup>.

---

<sup>544</sup> STS 143/2013, de 17 de febrero de 2014.

<sup>545</sup> STS 3264/1988, de 4 de mayo.

<sup>546</sup> SSTC 241/1999, de 20 de diciembre y 56/2008, de 14 de abril.

<sup>547</sup> SSTC 120/1983, de 15 de diciembre, 4/1996, de 16 de enero, 6/1998, de 21 de enero y 126/2003, de 30 de junio.

<sup>548</sup> STC 151/2004, de 20 de septiembre.

- 5) El derecho de libertad de expresión presenta un campo de acción muy amplio, que comprende la crítica de la conducta de otra persona aun cuando pueda molestar, ser hiriente o desabrida, ya que se trata de la formulación de pensamientos, ideas y opiniones: sólo se excluyen aquellas expresiones vejatorias e injuriosas, es decir, no incluye un pretendido derecho al insulto<sup>549</sup>.
- 6) Existe el derecho específico de libertad de expresión y difusión para los representantes de los trabajadores conforme a la legislación laboral, como instrumento para fomentar la acción sindical<sup>550</sup>.

Así, la necesaria valoración de las expresiones que se utilizan dentro del contrato de trabajo en las relaciones laborales han de ser entendidas en su sentido literal para su determinación como ofensivas o vejatorias, pero igualmente ha de tenerse presente que en ocasiones, expresiones que por sí mismas pueden comprender una manifestación de idea de insulto o vejación, pueden quedar desvirtuadas por la situación particular en que fueron comunicadas además de por las circunstancias de tiempo y lugar en que se produjeron: la complejidad de los derechos y obligaciones que se enmarcan dentro del contrato de trabajo para todas las partes, sirven de modulador del ejercicio de la libertad de expresión y de otros derechos fundamentales al amparo del principio de buena fe, que se comporta como un límite inherente a la relación contractual de trabajo y al ejercicio de libertad de expresión.

### **3.1. Límites a la crítica de la empresa por parte de los trabajadores**

El ejercicio de la libertad de expresión en el ámbito laboral, como derecho fundamental limitado, señala que la crítica a la empresa por parte de los trabajadores debe realizarse de forma que no cause un daño injustificado a la empresa o a sus representantes, como a tal menester recoge el ET respecto de las relaciones entre empresa y trabajadores, que se basan en el deber de buena fe contractual, que obliga a las partes a actuar de forma leal y recíproca, por lo que en el caso de la crítica a la empresa, el trabajador debe realizarla de forma veraz, objetiva, proporcionada y respetuosa, tal y como tanto el TC como el TS han recordado en variadas sentencias en las que han establecido los límites a la crítica a la empresa por parte

---

<sup>549</sup> STC 151/2004, de 20 de septiembre y 181/2006, de 19 de junio.

<sup>550</sup> Real Decreto-ley 17/1977, de 4 de marzo, sobre relaciones de trabajo.

de los trabajadores, indicando que la crítica a la empresa es lícita siempre que se base en hechos reales, sea objetiva y no esté motivada por intereses personales, sea proporcional al daño que se pretende denunciar y sea respetuosa con la empresa y sus representantes. Así, son ejemplos de crítica lícita la denuncia pública del incumplimiento de la normativa laboral por parte de la empresa, la crítica a las decisiones de la empresa en materia de seguridad laboral o la expresión de disconformidad con la política de la empresa en materia de igualdad. Por el contrario, se considera crítica ilícita la difusión de información falsa sobre la empresa, los insultos o amenazas a los representantes de la empresa o la crítica desproporcionada al daño que se pretende denunciar.

El incumplimiento de los límites a la crítica a la empresa por parte del trabajador puede tener diversas consecuencias, como sanciones disciplinarias, responsabilidad civil e incluso responsabilidad penal.

### **3.2. La obligación de secreto**

El análisis del límite a la crítica del trabajador a la empresa en relación con el deber y la obligación de secreto involucra la ponderación de derechos y deberes tanto constitucionales como laborales, y entre ellos, el indicado tanto por el art. 20 de la CE que reconoce el derecho a la libertad de expresión -derecho no absoluto y que debe ser ejercido dentro de los límites establecidos por la ley y el respeto a otros derechos fundamentales-, además de por el art. 5.a) del ET que señala entre los deberes del trabajador “cumplir con las obligaciones concretas de su puesto de trabajo, de conformidad con las reglas de la buena fe y diligencia”, además (f) de “cuantos se deriven, en su caso, de los respectivos contratos de trabajo”.

El deber y la obligación de secreto en el ámbito laboral se derivan de la relación de confianza y lealtad que existe entre el empleado y el empleador, debido a que los trabajadores suelen tener acceso a información confidencial y privilegiada relacionada con la empresa, sus operaciones, estrategias comerciales, clientes, productos, tecnologías, entre otros aspectos sensibles, por lo que resulta necesario entender que los trabajadores están obligados a mantener la confidencialidad de esta información y a no divulgarla a terceros sin la autorización correspondiente, por lo que inevitablemente se deduce que el deber de secreto puede implicar ciertos límites al ejercicio del derecho de libertad de expresión del trabajador,

especialmente cuando las críticas o expresiones puedan revelar información confidencial o perjudicar los intereses legítimos de la empresa, por lo que en estos casos, el trabajador debe actuar con prudencia y responsabilidad, evitando cualquier forma de divulgación no autorizada de información confidencial.

Por otro lado, es importante tener en cuenta que el derecho a la libertad de expresión no se limita únicamente a la crítica abierta o pública, sino que también incluye la posibilidad de expresar opiniones y preocupaciones de manera interna, utilizando los canales de comunicación establecidos por la empresa para tal fin; en este sentido, los trabajadores pueden ejercer su derecho a expresar críticas y opiniones dentro de los límites del deber de secreto, siempre y cuando lo hagan de manera constructiva y respetuosa con la confidencialidad de la información, puesto que el deber de secreto es una obligación legal que tienen los trabajadores de no revelar información confidencial de la empresa a terceros, que se basa en el deber de buena fe contractual y en la protección de los intereses legítimos de la empresa que se extiende a todo tipo de información confidencial, como: a) información comercial, como planes de negocio, estrategias de marketing, información financiera; b) información técnica (procesos de producción, patentes, diseños); y c) información personal, como datos de clientes o empleados entre otros. Por tanto, el deber de secreto puede limitar la crítica del trabajador a la empresa cuando la crítica revela información confidencial o se basa en información confidencial obtenida por el trabajador en el ejercicio de sus funciones e incluso cuando la crítica tenga como objetivo dañar a la empresa revelando información confidencial.

### **3.3. Las ofensas**

En el contexto laboral las ofensas pueden constituir un límite claro al ejercicio del derecho de los trabajadores a expresar críticas hacia la empresa o sus representantes, pues como de hecho señala el ET, las ofensas pueden ser causa de despido por el art. 54.2, además de lo que se pueda regular tanto a nivel de negociación colectiva como en los propios contratos de trabajo individuales, por lo que se infiere indefectiblemente que las ofensas son un límite al ejercicio de crítica, tanto por el marco constitucional, legal y jurisprudencial, determinando que el ejercicio de la libertad de expresión debe realizarse dentro de ciertos límites razonables, respetando los derechos y la dignidad de todas las partes involucradas, entre los

que se encuentran las ofensas en el lugar de trabajo, que pueden tener diversas formas de aparición, lo que incluye insultos, descalificaciones personales, comentarios denigrantes o cualquier otra expresión que pueda causar daño emocional o menoscabo a la reputación de un individuo o de la empresa, comportamientos que pueden interferir con el adecuado funcionamiento del entorno laboral, generar conflictos entre compañeros de trabajo y afectar negativamente la productividad y el bienestar en el lugar de trabajo.

Por lo tanto, y aunque los trabajadores tienen derecho a expresar críticas legítimas y constructivas sobre cuestiones laborales, estas críticas deben realizarse de manera respetuosa y profesional, evitando el uso de un lenguaje ofensivo o irrespetuoso, ya que las expresiones que constituyan ofensas injustificadas pueden ser objeto de medidas disciplinarias por parte de la empresa, de conformidad con las normativas internas y los procedimientos establecidos para la gestión de conflictos laborales. Además, en casos extremos, las ofensas graves o reiteradas pueden constituir un incumplimiento del deber de buena fe que deben observar tanto los trabajadores como los empleadores en el ámbito laboral, pudiendo dar lugar a la adopción de medidas disciplinarias más severas, como el despido disciplinario, siempre y cuando se respeten las garantías procesales y los derechos fundamentales del trabajador.

### **3.4. Conflicto entre honor y libertad de expresión**

La intersección entre la libertad de expresión del trabajador y el derecho al honor del empresario constituye un tema de relevancia y complejidad en el ámbito laboral, que requiere de un análisis cuidadoso desde una perspectiva jurídica y ética, ya que en este contexto, se plantea un conflicto de derechos fundamentales que demanda un equilibrio delicado entre la protección de la dignidad y reputación del empresario y el respeto al derecho del trabajador a expresar críticas y opiniones.

En este sentido, por un lado, la libertad de expresión, consagrada en numerosos instrumentos legales y convenciones internacionales, constituye un pilar fundamental de las democracias modernas, garantizando el derecho de los individuos a manifestar sus opiniones y críticas sin censura previa, y específicamente en el contexto laboral, este derecho adquiere especial relevancia, ya que los trabajadores deben tener la posibilidad de expresar sus



preocupaciones y defender sus intereses en relación con las condiciones laborales, la organización del trabajo y otros aspectos relevantes de su actividad profesional; y por otro lado, el derecho al honor del empresario, reconocido tanto a nivel nacional como internacional, protege la reputación y la dignidad de los individuos frente a ataques injustificados o difamatorios, que en el ámbito laboral este derecho adquiere una dimensión particularmente relevante ya que la reputación empresarial puede ser crucial para el éxito y la estabilidad de la empresa, así como para las relaciones laborales y comerciales que esta establece con sus clientes y otros grupos de interés.

El conflicto entre la libertad de expresión del trabajador y el derecho al honor del empresario se manifiesta con frecuencia en situaciones en las que los trabajadores expresan críticas o denuncias sobre la conducta empresarial, las condiciones laborales o la gestión de la empresa, entre otras, y aunque si bien estas expresiones pueden tener un fundamento legítimo y pueden estar amparadas por el derecho a la libertad de expresión, también pueden plantear riesgos para la reputación y el buen nombre del empresario, especialmente si se realizan de manera irrespetuosa o difamatoria: ante este conflicto de derechos, los tribunales y órganos jurisdiccionales han adoptado un enfoque equilibrado que busca proteger tanto la libertad de expresión del trabajador como el derecho al honor del empresario, por lo que en este sentido se reconoce que las críticas y opiniones de los trabajadores deben ser evaluadas en función de su veracidad, relevancia y contexto, evitando así la difusión de información falsa o perjudicial, al igual que también se reconoce que el ejercicio de la libertad de expresión debe realizarse de manera respetuosa y responsable, evitando el uso de un lenguaje difamatorio, injurioso o irrespetuoso hacia el empresario o la empresa, ya que en el caso de que las expresiones del trabajador constituyan una injuria o difamación, los tribunales pueden intervenir para proteger el derecho al honor del empresario y reparar los daños causados.

## 4. Delimitación entre libertad de expresión y libertad de información en las relaciones laborales

En el ámbito de las relaciones laborales, tanto los trabajadores como sus representantes ostentan el derecho a expresar opiniones, ya sean puras o mixtas<sup>551</sup>, prerrogativa que implica la necesaria delimitación, en el contexto laboral, entre el derecho a la libertad de expresión y el derecho a la libertad de información, en lo que es imperativo recordar que esta delimitación no constituye una mera formalidad nominal, sino que reviste una relevancia práctica evidente, en que los parámetros para evaluar si se ha ejercido legítimamente alguno de estos derechos difieren significativamente entre ambos casos.

A modo de ejemplo, el objeto del derecho a la libre expresión radica en la manifestación de contenidos vinculados a la interioridad humana, modalidad sustancialmente distinta a la de una comunicación fáctica, que es el objeto del derecho a la libertad de información: por lo tanto, los requisitos para determinar el ejercicio legítimo de uno u otro derecho son diversos, ya que el derecho a la libertad de expresión, al no ser sujeto de verificación, responde a finalidades diversas, sin necesariamente contribuir a la formación de una opinión pública o buscar la participación de los individuos en la vida colectiva. Así, la falta de consideración, tanto por parte de la doctrina científica como de la jurisprudencia laboral, de elementos objetivos que permitan diferenciar estos derechos, basándose únicamente en la intención subjetiva del emisor, dificulta la distinción entre opiniones puras y mixtas en casos concretos. Y esta distinción entre opiniones puras y mixtas sería más clara si se reconociera que las opiniones puras requieren como presupuesto objetivo el conocimiento previo del receptor sobre el suceso u hecho objeto de la opinión, ya que caen dentro del ámbito del derecho a la libertad de expresión, puesto que el emisor emite un juicio de valor bajo la suposición de que su interlocutor está informado. Por otro lado, sin embargo, las opiniones mixtas, en apariencia críticas, encubren la intención de informar a los oyentes sobre un hecho o suceso desconocido, constituyendo así el objeto del derecho a la libertad de información debido a su intención informativa.

---

<sup>551</sup> APARICIO ALDANA, R. K. *Derechos a la libertad de...*, op. cit., pp. 345-347.

A pesar de esta clara distinción objetiva, algunos autores sostienen la inexistencia de un criterio válido para diferenciar entre información y opinión, a pesar de los esfuerzos de la jurisprudencia en sentido contrario; e incluso la regulación internacional, como el Convenio de Protección de Derechos y Libertades Fundamentales de 1999, tampoco facilita la resolución de este problema al considerar dentro del ámbito del derecho a la libertad de expresión el contenido y objeto del derecho a la libertad de información, lo que sin duda genera una complejidad innegable para delimitar los derechos de libertad de información y expresión; a lo que añade la existencia numerosas sentencias del TC que enfrentan dificultades para distinguir en el entorno laboral entre opiniones puras y mixtas, entre libertad de expresión y libertad de información. Se presentan algunas de ellas con una breve referencia:

- STC 120/1983, de 15 de diciembre.

Esta sentencia parece omitir la distinción objetiva entre opiniones puras y mixtas. Si la intención de los trabajadores demandados es claramente comunicar o informar sobre hechos o sucesos, nos hallamos inequívocamente ante el ejercicio del derecho a la libertad de información y no de la libertad de expresión.

El TC parte de la premisa general de que no se puede denegar la libertad de expresión como instrumento de presión en el contexto de un conflicto laboral. Reconoce el derecho de los trabajadores a expresar sus opiniones contrarias a la actuación de la empresa en el marco de un conflicto laboral. La cuestión por dilucidar es si tal expresión ha excedido el propio derecho a expresarse críticamente, considerando las circunstancias concurrentes y la finalidad perseguida.

No obstante, se establece un condicionamiento de la libertad de expresión por el principio de buena fe contractual, consagrado en el artículo 7 del Código Civil. Se reconoce que la existencia de una relación contractual entre trabajador y empresario genera un complejo de derechos y obligaciones recíprocas que condicionan el ejercicio del derecho a la libertad de expresión. Manifestaciones que podrían ser legítimas en otro contexto no necesariamente lo son dentro de la relación laboral.

Se enfatiza que, si bien no se puede sostener un deber genérico de lealtad que subordine al trabajador a los intereses empresariales de manera absoluta, la buena fe contractual impone un comportamiento mutuo ajustado a las exigencias de la buena fe. El Tribunal destaca la necesidad de un análisis cuidadoso de los dos aspectos esenciales para determinar su fallo: la existencia de animus nocendi (intención de dañar) y el peligro que

las manifestaciones representaron para la estabilidad de la empresa. En este contexto, las expresiones realizadas no se consideran dentro de los límites constitucionales desde la perspectiva de la buena fe contractual.

- STC 88/1985, de 19 de julio.

En esta sentencia, se califican las expresiones del trabajador como un ejercicio legítimo del derecho a la libertad de expresión. En consecuencia, el tribunal se encarga de determinar si dichas expresiones constituyen manifestaciones ofensivas o vejatorias. Sin embargo, en la actualidad, el hecho de que el trabajador haya divulgado en un programa televisivo una situación desconocida por la colectividad en general, como la precaria situación de un sanatorio psiquiátrico, sugiere de manera primaria el ejercicio del derecho a la libertad de información.

Es esencial resaltar la relación establecida entre la libertad de expresión y la buena fe contractual. Aunque la libertad de expresión, como cualquier otro derecho fundamental, no carece de límites, está sujeta a las restricciones establecidas por el artículo 20.4 de la Constitución. El ejercicio de este derecho debe enmarcarse en pautas de comportamiento específicas, según lo dispuesto de manera general por el artículo 7 del Código Civil, que establece que los derechos deben ejercerse de acuerdo con las exigencias de la buena fe<sup>552</sup>.

- STC 126/1990, de 5 de julio.

En esta sentencia se destaca y subraya la necesidad de que la información de hechos no se exceda mediante el uso de expresiones inapropiadas o perjudiciales. La transmisión de un hecho o dato puede efectuarse, sin duda, en un tono crítico, dando lugar a lo que el TC ha denominado como "información crítica" o lo que aquí hemos referido como "opinión mixta". La inclusión de juicios de valor, cuando el propósito es revelar un dato o hecho, no convierte la información revelada en objeto de un derecho distinto al de la libertad de información.

El TC enfatiza la importancia de la libertad de expresión de los trabajadores, especialmente cuando se ejerce en el contexto del derecho de asamblea. En este ámbito, los trabajadores gozan de la protección constitucional para expresar sus ideas y difundir información en el marco de sus reuniones o asambleas, siempre y cuando no excedan los límites establecidos por el apartado cuatro del mencionado precepto constitucional.

---

<sup>552</sup> DEL REY GUANTER, S. *Libertad de expresión e información...*, op. cit., pp. 47-51.

Esta protección se refuerza cuando la expresión, la crítica o la difusión de información se dirigen a los propios representantes de los trabajadores. En este sentido, los trabajadores tienen el derecho y la responsabilidad de opinar sobre la actuación de sus representantes, así como de solicitar y proporcionar información sobre asuntos relacionados con las funciones de representación. El TC destaca que la información transmitida debe ser veraz y contrastada, y en este caso, se excluye cualquier falta de diligencia o descuido en la información, lo que refuerza su protección. Asimismo, subraya que la crítica se dirigió únicamente a la función o cargo representativo, y la información era de indudable interés para los trabajadores representados, siendo de innegable importancia para el diseño de las funciones representativas<sup>553</sup>.

- STC 198/2004, de 15 de noviembre.

En este caso, la distinción entre el derecho a la libertad de expresión y el derecho a la libertad de información adquiere una importancia particular. En su resolución, el TC sostiene que el derecho ejercido por el trabajador en ambas formas de comunicación no se limita exclusivamente a informar o expresar una opinión, sino que más bien implica la exteriorización del conflicto que los trabajadores estaban experimentando con la empresa. Esta exteriorización incluye elementos tanto de información como de opinión. El tribunal concluye que el recurrente no violó su deber de buena fe laboral y, por lo tanto, el empleador restringió injustificadamente el ejercicio de los derechos fundamentales de libertad de expresión e información del trabajador. Se evidencia en numerosas sentencias que los tribunales a menudo confunden el derecho a la libertad de información con el de expresión, y esto se atribuye a que, al dar a conocer información a través de una opinión mixta, el trabajador emite juicios de valor. Por ende, resulta imperativo, para asegurar el ejercicio legítimo del derecho a la libertad de información, que cuando se divulguen hechos o sucesos mediante esta modalidad que entremezcla opiniones con datos, la actividad informativa se lleve a cabo de manera adecuada, evitando el uso de términos vejatorios u ofensivos que trasciendan los límites razonables de información y expresión.

- STC 181/2006, de 19 de junio.

Esta sentencia ilustra nuevamente la dificultad que enfrenta el TC para distinguir entre la transmisión de hechos y la emisión de opiniones, considerando los hechos narrados

---

<sup>553</sup> DEL REY GUANTER, S. *Libertad de expresión e información...*, op. cit., pp. 51-53.

en la misma. La teoría del elemento preponderante sostiene que, en la carta enviada por el recurrente, prevalecen la opinión y los juicios de valor sobre la expresión de hechos concretos. Los hechos aparentan ser conductas genéricas sin el detalle necesario y preciso, impregnadas de valoraciones personales en lugar de constituir información noticiosa. Por ende, se argumenta que dicha comunicación debe ser categorizada dentro del ámbito del derecho a la libertad de expresión, más que en el de la libertad de información.

- STC 56/2008, de 14 de abril.

Esta sentencia también presenta dificultades para realizar una distinción adecuada entre el derecho a la libertad de expresión y el derecho a la libertad de información. En este caso, el tribunal sostiene que el derecho ejercido por el trabajador es el derecho a la libertad de expresión, limitándose a analizar minuciosamente el contenido lingüístico y semántico de las manifestaciones. Concluye que no hubo extralimitación alguna por parte del trabajador en el ejercicio de este derecho. Es relevante señalar que el trabajador no utilizó expresiones insultantes, ultrajantes u ofensivas, aunque la empresa pueda considerarlas irrespetuosas según su particular concepción de la conducta laboral. En el caso expuesto, se observa cómo el trabajador persiste en incumplir sus obligaciones laborales, manteniendo una actitud reiterativa de quebrantamiento de su deber de buena fe laboral. Contrariamente a lo indicado por el TC, podría argumentarse que el despido debería haber sido considerado procedente.

## 5. Instrumentos de protección del derecho a la libertad de expresión en el ámbito de las relaciones laborales

La CE establece unos instrumentos de protección que sirven de mecanismos de tutela de los derechos y libertades incluidos en su texto con la intención de asegurar su efectividad, lo que constituye uno de los rasgos informadores del texto constitucional que, además, conforman la realidad jurídico-política de nuestra sociedad y que garantizan una organización democrática, representativa de un Estado de derecho, en el que conviven el pluralismo ideológico y político. Esta efectividad de los derechos y libertades fundamentales recogidos en la CE se concreta cuando estos derechos y libertades alcanzan la condición de valores superiores del ordenamiento jurídico, conforme a los arts. 1 y 10 de la CE. Y en línea con ello,

la CE acude imponiendo un procedimiento de reforma rígido para cualquier modificación que pueda realizarse en ella.

Expuesto lo anterior, dos son los tipos de protección de que goza la libertad de expresión: un primer tipo, con relación a la protección de las personas individuales conforme a la teoría de las libertades públicas, que se puede llevar a cabo bien mediante la intervención previa del Derecho limitando la autonomía de la voluntad, bien mediante la reacción frente a la violación de derechos fundamentales por particulares; y un segundo tipo, consistente en la protección frente a los grupos sociales privados o grupos de presión<sup>554</sup>.

Sin embargo, y en lo referente a la protección de la libertad de expresión de los trabajadores, el reconocimiento al derecho a la jurisdicción, fijado en el art. 24.1 de la CE con carácter general en el entendimiento de la posibilidad de disponer de tribunales y jueces de la tutela de los derechos, que se concreta en el art. 4.2 del ET por el que se señala que dentro del marco de la relación de trabajo, los trabajadores tienen derecho “al ejercicio individual de las acciones derivadas de su contrato de trabajo”, pero que en los referidos derechos fundamentales procede lo dictado por el art. 53.2 de la CE<sup>555</sup> al establecerse un sistema extraordinario de protección que se manifiesta a través de un procedimiento preferente y sumario y a nivel constitucional el propio TC con jurisdicción en todo el territorio español y con competencia para conocer mediante el recurso de amparo regulado en el art. 161.1.b)<sup>556</sup> y la legitimidad para su interposición conforme al art. 162.1.b)<sup>557</sup> de la CE, sin ser el TC ninguna tercera instancia<sup>558</sup>: notar que el TC se ha configurado como el órgano por excelencia en la defensa de los derechos fundamentales a través del instrumento más eficaz, el recurso de amparo<sup>559</sup>.

---

<sup>554</sup> ROJAS RIVERO, G. P. *La libertad de expresión del...*, op. cit., pp. 225-227.

<sup>555</sup> Art. 53.2 de la CE: “Cualquier ciudadano podrá recabar la tutela de las libertades y derechos reconocidos en el artículo 14 y la Sección primera del Capítulo segundo ante los Tribunales ordinarios por un procedimiento basado en los principios de preferencia y sumariedad y, en su caso, a través del recurso de amparo ante el Tribunal Constitucional. Este último recurso será aplicable a la objeción de conciencia reconocida en el artículo 30”.

<sup>556</sup> Art. 161.1.b) de la CE: señala la competencia del TC para conocer “Del recurso de amparo por violación de los derechos y libertades referidos en el artículo 53.2 de esta Constitución, en los casos y formas que la ley establezca”.

<sup>557</sup> Art. 162.1.b) de la CE: señala que está legitimada “Para interponer el recurso de amparo, toda persona natural o jurídica que invoque un interés legítimo, así como el Defensor del Pueblo y el Ministerio Fiscal”.

<sup>558</sup> STC 2/1981, de 30 de enero.

<sup>559</sup> ROJAS RIVERO, G. P. *La libertad de expresión del...*, op. cit., p. 228.

El amparo del trabajador cuando el derecho de libertad de expresión le ha sido lesionado por la violación de un precepto laboral, como el derecho a la no discriminación para y en el empleo<sup>560</sup> o por razón de las convicciones religiosas o ideas políticas<sup>561</sup>, se encuentra en la jurisdicción laboral en su condición de trabajador<sup>562</sup>. Sin perjuicio de la tutela ordinaria anterior, las violaciones de la libertad de expresión procedentes de los empresarios se denuncian ante los tribunales la jurisdicción social, pero tienen acogida en el TC cuando el órgano de instancia no repara, por inaplicación o por aplicación indebida, el daño causado, alegándose entonces la violación tanto del art. 20.1 de la CE respecto a la libertad de expresión como del art. 24 de la CE y el derecho a la tutela efectiva: se designa el amparo constitucional<sup>563</sup> como el medio último de la garantía de la libertad de expresión<sup>564</sup>, pudiendo la sentencia que declara el amparo: declarar la nulidad del despido, reconocer el derecho de libertad de expresión y restablecer al recurrente en la integridad de su derecho de libertad de expresión<sup>565</sup>.

El propio TC ha delimitado la libertad de expresión en el ámbito del contrato de trabajo a través de sus resoluciones, indicando que la libertad de expresión comprende tanto la capacidad de expresar juicios de valor como la crítica, aunque resulte molesta siempre que no incluya frases y expresiones ultrajantes u ofensivas<sup>566</sup>, pues la libertad de expresión del trabajador en el marco de un contrato de trabajo no queda excluida de su especial protección

---

<sup>560</sup> Art. 4.2.c) del ET: “A no ser discriminadas directa o indirectamente para el empleo o, una vez empleados, por razones de estado civil, edad dentro de los límites marcados por esta ley, origen racial o étnico, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, identidad sexual, expresión de género, características sexuales, afiliación o no a un sindicato, por razón de lengua dentro del Estado español, discapacidad, así como por razón de sexo, incluido el trato desfavorable dispensado a mujeres u hombres por el ejercicio de los derechos de conciliación o corresponsabilidad de la vida familiar y laboral”.

<sup>561</sup> Art. 17.1 del ET: “Se entenderán nulos y sin efecto los preceptos reglamentarios, las cláusulas de los convenios colectivos, los pactos individuales y las decisiones unilaterales del empresario que den lugar en el empleo, así como en materia de retribuciones, jornada y demás condiciones de trabajo, a situaciones de discriminación directa o indirecta desfavorables por razón de edad o discapacidad o a situaciones de discriminación directa o indirecta por razón de sexo, origen, incluido el racial o étnico, estado civil, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación e identidad sexual, expresión de género, características sexuales, adhesión o no a sindicatos y a sus acuerdos, vínculos de parentesco con personas pertenecientes a o relacionadas con la empresa y lengua dentro del Estado español (...)”.

<sup>562</sup> Art. 1 de la LRJS: “Los órganos jurisdiccionales del orden social conocerán de las pretensiones que se promuevan dentro de la rama social del Derecho, tanto en su vertiente individual como colectiva, incluyendo aquéllas que versen sobre materias laborales y de Seguridad Social, así como de las impugnaciones de las actuaciones de las Administraciones públicas realizadas en el ejercicio de sus potestades y funciones sobre las anteriores materias”.

<sup>563</sup> SSTC 30/1985, de 1 de marzo y 50/87, de 23 de abril.

<sup>564</sup> ROJAS RIVERO, G. P. *La libertad de expresión del...*, op. cit., p. 235.

<sup>565</sup> ROJAS RIVERO, G. P. *La libertad de expresión del...*, op. cit., p. 237.

<sup>566</sup> STC 146/2019, de 25 de noviembre.



constitucional, al no suponer el contrato la privación de los derechos reconocidos al trabajador<sup>567</sup>.

De igual forma, una serie de mecanismos internacionales de protección de la libertad de expresión también se contemplan, como así hizo la Unión Europea aprobando por una parte el Convenio para la Protección de los Derechos Humanos y de las Libertades Fundamentales (CEDH) y la Carta Social Europea (CSE) y que se concreta en el requisito de que para presentar una demanda<sup>568</sup> ante el TEDH han de agotarse previamente todas las vías de recursos internos<sup>569</sup> en el caso de que una persona considere que es víctima de una violación de sus derechos fundamentales, conforme a los arts. 9<sup>570</sup> y 10 del CEDH, siendo el TEDH el órgano encargado que garantiza la eficacia de los derechos fundamentales en el ámbito europeo<sup>571</sup>, lo que supone la creación de un derecho judicial europeo que se impone al derecho nacional interno de manera que armonice las reglas jurídicas nacionales con lo pactado en el CEDH<sup>572</sup>. TEDH que convive con la instancia constituida del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE), cuya finalidad es garantizar el respeto del Derecho en la interpretación y aplicación de los Tratados firmados, por lo que es también una institución garante de los derechos fundamentales.

Por otro lado, el segundo sistema que coexiste con los anteriores es el representado por la Organización de Naciones Unidas, que sin embargo queda constreñido a la mera publicación del informe que la comisión, conformada para el estudio de algún caso, haya elaborado.

---

<sup>567</sup> STEDH de 5 de noviembre de 2019, asunto Herbai contra Hungría.

<sup>568</sup> Sobre el contenido de una demanda individual, art. 47 del Reglamento de Procedimiento del TEDH, de 1 de agosto de 2018.

<sup>569</sup> Art. 35.1 del CEDH: “Al Tribunal no podrá recurrirse sino después de agotar las vías de recursos internas, tal como se entiende según los principios de derecho internacional generalmente reconocidos y en el plazo de cuatro meses a partir de la fecha de la decisión interna definitiva”.

<sup>570</sup> Art. 9 del CEDH: “1. Toda persona tiene derecho a la libertad de pensamiento, de conciencia y de religión; este derecho implica la libertad de cambiar de religión o de convicciones, así como la libertad de manifestar su religión o sus convicciones individual o colectivamente, en público o en privado, por medio del culto, la enseñanza, las prácticas y la observancia de los ritos. 2. La libertad de manifestar su religión o sus convicciones no puede ser objeto de más restricciones que las que, previstas por la ley, constituyan medidas necesarias, en una sociedad democrática, para la seguridad pública, la protección del orden, de la salud o de la moral públicas, o la protección de los derechos o las libertades de los demás”.

<sup>571</sup> Art. 19 del CEDH: “Con el fin de asegurar el respeto de los compromisos que resultan para las Altas Partes Contratantes del presente Convenio y sus Protocolos, se crea un Tribunal Europeo de Derechos Humanos, en adelante denominado “el Tribunal”. Funcionará de manera permanente”.

<sup>572</sup> ROJAS RIVERO, G. P. *La libertad de expresión del...*, op. cit., p. 238.

## 6. La libertad de expresión y el discurso de odio en la negociación colectiva

La negociación colectiva establecida en el título III del ET (arts. 82 a 92), mediante los convenios colectivos, regula (art. 82.2 del ET) “las condiciones de trabajo y de productividad. Igualmente podrá regular la paz laboral a través de las obligaciones que se pacten”, obligando a todos los trabajadores y empresarios incluidos en el ámbito de aplicación que las partes acuerden y durante la vigencia del convenio colectivo a su cumplimiento, conforme al contenido pactado que dentro del respeto a las leyes establezcan, constituyendo su contenido “(...) materias de índole económica, laboral, sindical y, en general, cuantas otras afecten a las condiciones de empleo y al ámbito de relaciones de los trabajadores (...)”<sup>573</sup>. Por tanto la negociación colectiva puede incluir en los convenios colectivos cláusulas con relación al derecho de libertad de expresión de los trabajadores y al discurso de odio.

Para el estudio de la presencia de regulación de la libertad de expresión y el discurso de odio en la negociación colectiva se realiza un análisis de los 130 convenios colectivos obtenidos empleando el buscador de convenios colectivos del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, a fecha de 5 de agosto de 2023, seleccionando como características que los convenios colectivos sean de alcance nacional como ámbito geográfico y abarquen todos los sectores de actividad. Por tanto, la investigación analiza todos los convenios colectivos nacionales vigentes en España con el objetivo de identificar la referencias, expresas o indirectas, en materia de libertad de expresión y discurso de odio. Los resultados obtenidos tras el análisis se reflejan en la tabla siguiente:

---

<sup>573</sup> Art. 85.1 del ET: “Dentro del respeto a las leyes, los convenios colectivos podrán regular materias de índole económica, laboral, sindical y, en general, cuantas otras afecten a las condiciones de empleo y al ámbito de relaciones de los trabajadores y sus organizaciones representativas con el empresario y las asociaciones empresariales, incluidos procedimientos para resolver las discrepancias surgidas en los periodos de consulta previstos en los artículos 40, 41, 47 y 51; los laudos arbitrales que a estos efectos puedan dictarse tendrán la misma eficacia y tramitación que los acuerdos en el periodo de consultas, siendo susceptibles de impugnación en los mismos términos que los laudos dictados para la solución de las controversias derivadas de la aplicación de los convenios. Sin perjuicio de la libertad de las partes para determinar el contenido de los convenios colectivos, en la negociación de los mismos existirá, en todo caso, el deber de negociar medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral o, en su caso, planes de igualdad con el alcance y contenido previsto en el capítulo III del título IV de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres”.

Tabla 54. *Análisis de los convenios colectivos nacionales vigentes a 5 de agosto de 2023*

Número total de convenios colectivos analizados	130	100%
Núm. de convenios colectivos con cláusulas expresas sobre libertad de información para todos los trabajadores	0	0,00%
Núm. de convenios colectivos con cláusulas expresas sobre libertad de información para los representantes de los trabajadores (derechos sindicales)	79	60,77%
Núm. de convenios colectivos con cláusulas expresas sobre libertad de expresión para todos los trabajadores	9	6,92%
Núm. de convenios colectivos con cláusulas expresas sobre libertad de expresión para todos los representantes de los trabajadores (derecho sindical)	33	25,38%
Núm. de convenios colectivos con cláusulas sobre libertad de expresión en materia de régimen disciplinario y sancionador	123	94,62%
Núm. de convenios colectivos con cláusulas expresas sobre discurso de odio	0	0,00%

Fuente: elaboración propia

Los resultados obtenidos permiten extraer las siguientes conclusiones:

- Respecto a la regulación del derecho de libertad de información, del total de 130 convenios colectivos ningún convenio dispone de referencia expresa a su ejercicio para todos los trabajadores; sin embargo, 79 convenios colectivos (60,77% del total) lo hace respecto de los representantes de los trabajadores y en materia de derecho sindical. Por tanto, el derecho de libertad de información no se indica de manera expresa en ninguno de los 130 convenios colectivos nacionales, mientras que en más del 60 por ciento lo trata respecto a los representantes de los trabajadores.
- Respecto al derecho de libertad de expresión, únicamente 9 convenios colectivos contienen cláusulas expresas sobre libertad de expresión dirigidas a todos los trabajadores (6,92% del total), mientras que 33 convenios colectivos (25,38% del total) tienen referencias para los representantes de los trabajadores y en materia de derecho sindical. Sin embargo 123 convenios colectivos regulan la libertad de expresión (94,62% del total) en el régimen disciplinario y sancionador.

- Respecto a cláusulas sobre discurso de odio, ningún convenio colectivo tiene cláusula alguna expresa que trate el discurso de odio: por lo que es un tema no tratado en la negociación colectiva en toda España para los convenios de ámbito nacional.

La conclusión extraída del análisis de los 130 convenios colectivos vigentes de ámbito nacional, revela una laguna significativa en la regulación de esta problemática en el marco de la negociación colectiva en España. Este hallazgo pone de manifiesto la necesidad imperante de abordar y desarrollar políticas específicas que atiendan la prevención y erradicación del discurso de odio en el ámbito laboral.

La ausencia de disposiciones expresas sobre el discurso de odio en la negociación colectiva refleja una falta de atención hacia esta cuestión crítica que puede afectar profundamente las relaciones laborales, el clima laboral y la igualdad de oportunidades en el trabajo, debido a que el discurso de odio no solo puede generar un ambiente laboral tóxico y perjudicial, sino que también puede tener consecuencias graves en términos de discriminación, acoso laboral y violaciones de los derechos fundamentales de los trabajadores.

Esta situación subraya la importancia de promover una mayor sensibilización y conciencia sobre el impacto del discurso de odio en el ámbito laboral, así como de impulsar medidas preventivas y correctivas para abordar esta problemática de manera efectiva, por lo que es fundamental que los convenios colectivos incluyan disposiciones claras y específicas que prohíban y sancionen el discurso de odio en todas sus formas, garantizando así un entorno laboral seguro, inclusivo y respetuoso para todos los trabajadores.

Además, es necesario fomentar la colaboración entre los agentes sociales, incluyendo sindicatos, empresarios y autoridades públicas, para desarrollar estrategias integrales de prevención y combate del discurso de odio en el ámbito laboral: estrategias que pueden incluir la formación y sensibilización de los trabajadores y los empleadores, la promoción de la diversidad y la inclusión en el lugar de trabajo, y la implementación de procedimientos efectivos para denunciar y abordar casos de discurso de odio.

En última instancia, la inclusión de disposiciones expresas sobre el discurso de odio en los convenios colectivos puede contribuir significativamente a promover una cultura laboral basada en el respeto mutuo, la tolerancia y la igualdad, y a prevenir la violación de los

derechos fundamentales de los trabajadores, de ahí que sea fundamental que la negociación colectiva refleje y promueva los valores democráticos y los derechos humanos en el ámbito laboral, asegurando así un entorno de trabajo justo y equitativo para todos.

En conclusión, los convenios colectivos no regulan la libertad de expresión de manera expresa ni tampoco lo hacen respecto al discurso de odio: la mayor referencia se incorpora en los procedimientos disciplinarios estableciendo la tipología de faltas de conductas (leves, graves y muy graves) por las expresiones que los trabajadores manifiesten y en las sanciones que les corresponden para dichos comportamientos, que incluyen desde el apercibimiento verbal hasta el despido disciplinario del trabajador.

## 7. La libertad de expresión en las relaciones colectivas

La libertad de expresión en el ámbito de las relaciones colectivas de trabajo se erige como un elemento crucial, especialmente cuando se examina su ejercicio por parte de los representantes sindicales dirigido hacia la opinión pública<sup>574</sup>. Este escenario encuentra su relevancia en situaciones en las que los representantes laborales emiten opiniones o comentarios que, aunque en su esencia están vinculados a asuntos laborales, adquieren matices de moralidad y se entrelazan con otras esferas de la empresa. Así, desde una consideración inicial general, tanto los sindicatos como las asociaciones empresariales vertebran el Estado social y democrático de derecho español<sup>575</sup> y, concretamente se promueve el derecho al ejercicio de la acción sindical por los sindicatos<sup>576</sup> en favor y defensa de los derechos de los trabajadores (sus representados); a lo que se añade la especial

---

<sup>574</sup> DEL REY GUANTER, S. *Libertad de expresión e información...*, op. cit., p. 53.

<sup>575</sup> Art. 7 de la CE: “Los sindicatos de trabajadores y las asociaciones empresariales contribuyen a la defensa y promoción de los intereses económicos y sociales que les son propios. Su creación y el ejercicio de su actividad son libres dentro del respeto a la Constitución y a la ley. Su estructura interna y funcionamiento deberán ser democráticos”.

<sup>576</sup> Art. 28.1 de la CE: “Todos tienen derecho a sindicarse libremente. La ley podrá limitar o exceptuar el ejercicio de este derecho a las Fuerzas o Institutos armados o a los demás Cuerpos sometidos a disciplina militar y regulará las peculiaridades de su ejercicio para los funcionarios públicos. La libertad sindical comprende el derecho a fundar sindicatos y a afiliarse al de su elección, así como el derecho de los sindicatos a formar confederaciones y a fundar organizaciones sindicales internacionales o a afiliarse a las mismas. Nadie podrá ser obligado a afiliarse a un sindicato”.

protección que el derecho sindical presentan al tener la garantía constitucional del recurso de amparo ante el TC<sup>577</sup> y su regulación propia en la LO 11/1985<sup>578</sup>.

Conforme a la protección de la CE, se deriva una doble línea de representación de los trabajadores<sup>579</sup>: una primera representación realizada por los representantes sindicales, regulados por los arts. 8, 9 y 10 de la LOLS en el ámbito de su acción social; y una segunda llevada a cabo por los representantes unitarios, que tienen su regulación en los arts. 61 a 76 del ET. De hecho, el propio ET permite el derecho del trabajador a la libre sindicación como derecho básico reconocido<sup>580</sup> para los sujetos titulares individuales del derecho al ejercicio de libertad sindical<sup>581</sup>, el derecho de libertad de expresar opiniones de los representantes unitarios<sup>582</sup> y el derecho del propio sindicato como sujeto colectivo titular del derecho de libertad sindical<sup>583</sup>. Esta distinción entre representación sindical y unitaria responde a la siguiente circunstancia: a) la representación unitaria atiende y representa los intereses de todos los trabajadores; y b) la representación sindical defiende únicamente los intereses de los afiliados al respectivo sindicato<sup>584</sup>.

La regulación de estos derechos está ampliada en las resoluciones de la OIT, concretamente hay que acudir al Convenio núm. 87 de libertad sindical y protección del derecho de sindicación<sup>585</sup> y el Convenio núm. 98 sobre los principios de sindicación y negociación

---

<sup>577</sup> Art. 53.2 de la CE: "Cualquier ciudadano podrá recabar la tutela de las libertades y derechos reconocidos en el artículo 14 y la Sección primera del Capítulo segundo ante los Tribunales ordinarios por un procedimiento basado en los principios de preferencia y sumariedad y, en su caso, a través del recurso de amparo ante el Tribunal Constitucional. Este último recurso será aplicable a la objeción de conciencia reconocida en el artículo 30".

<sup>578</sup> LO 11/1985, de 2 de agosto, de libertad sindical.

<sup>579</sup> PAZOS PÉREZ, A. *El Derecho a la libertad...*, op. cit., p. 243.

<sup>580</sup> Art. 4.1.b) del ET: "1. Los trabajadores tienen como derechos básicos, con el contenido y alcance que para cada uno de los mismos disponga su específica normativa, los de: b) Libre sindicación" y art. 1.1 de la LOLS: "Todos los trabajadores tienen derecho a sindicarse libremente para la promoción y defensa de sus intereses económicos y sociales".

<sup>581</sup> PAZOS PÉREZ, A. *El Derecho a la libertad...*, op. cit., p. 248.

<sup>582</sup> Art. 68.d) del ET: "Expresar, colegiadamente si se trata del comité, con libertad sus opiniones en las materias concernientes a la esfera de su representación, pudiendo publicar y distribuir, sin perturbar el normal desenvolvimiento del trabajo, las publicaciones de interés laboral o social, comunicándolo a la empresa".

<sup>583</sup> PAZOS PÉREZ, A. *El Derecho a la libertad...*, op. cit., p. 249.

<sup>584</sup> PAZOS PÉREZ, A. *El Derecho a la libertad...*, ibidem, p. 246.

<sup>585</sup> Instrumento de Ratificación de España del Convenio número 87 de la Organización Internacional del Trabajo sobre la Libertad Sindical y la Protección del Derecho de Sindicación, adoptado el 9 de julio de 1948.

colectiva<sup>586</sup>, además del Convenio núm. 135<sup>587</sup> sobre los representantes de los trabajadores en la empresa<sup>588</sup>.

Con relación al derecho de libertad sindical unido al derecho de libertad de expresión, éste se integra en el propio derecho de libertad sindical, constituyendo parte de su núcleo esencia, al ser inherente al ejercicio de libertad sindical, ya que la actividad sindical comprende la libertad de expresión<sup>589</sup>, aunque el derecho de libertad de expresión, para su buen uso, debe conciliarse con los intereses empresariales<sup>590</sup>, lo que conlleva a que las restricciones que pudieran tener lugar en el ejercicio de libertad de expresión se produzcan para proteger la libertad de empresa<sup>591</sup>, entendida ésta como manifestación de la autonomía privada al permitir a las personas ingresar en el mercado y participar en el mismo<sup>592</sup>. En línea con lo señalado, el Tribunal Supremo ha desempeñado un papel preponderante al abordar distintos casos que han delineado los contornos de la libertad de expresión de los representantes sindicales en el ejercicio de sus funciones<sup>593</sup>. En este sentido, se destaca una serie de decisiones jurisprudenciales que marcan un cambio significativo en la delimitación de los límites de esta libertad. Ejemplos relevantes de esta evolución se encuentran en las sentencias del Tribunal Supremo emitidas en diversas fechas, como la de 4 de octubre de 1982, 18 de diciembre de 1982, 12 de mayo de 1986, 9 de julio de 1986, 23 de septiembre de 1986, 10 de octubre de 1989, 28 de febrero de 1989 y 11 de junio de 1990, entre otras. Estas decisiones establecen la protección constitucional, no de manera exclusiva, hacia los trabajadores que, por razones sindicales, expresan opiniones críticas relacionadas con el ámbito laboral y su empresa.

Además, es importante destacar que existen sentencias relevantes en casos que abarcan aspectos extralaborales, contribuyendo así a la comprensión integral de la libertad de

---

<sup>586</sup> Instrumento de Ratificación de España del Convenio número 98 de la Organización Internacional del Trabajo sobre la aplicación de los principios del derecho de sindicación y de negociación colectiva, adoptado el 1 de julio de 1949.

<sup>587</sup> Instrumento de Ratificación del Convenio número 135 de la Organización Internacional del Trabajo, relativo a la protección y facilidades que deben otorgarse a los representantes de los trabajadores en la Empresa.

<sup>588</sup> PAZOS PÉREZ, A. *El Derecho a la libertad...*, op. cit., pp. 246-247.

<sup>589</sup> STC 185/2003, de 27 de octubre, FJ. 6.

<sup>590</sup> STC 198/2004, de 15 de noviembre, FJ. 8.

<sup>591</sup> PAZOS PÉREZ, A. *El Derecho a la libertad...*, op. cit., p. 247.

<sup>592</sup> DEL CARPIO DELGADO, J. y HOLGADO GONZÁLEZ, M. (dirs.). *La libertad de expresión asediada. Delitos de odio, delitos de opinión, censuras de Gobiernos y de empresas*. Cizur Menor (Navarra): Editorial Aranzadi, 1ª ed., 2023, p. 544.

<sup>593</sup> STC 213/2002, de 11 de noviembre, FJ. 4.

expresión de los representantes sindicales. Entre estas sentencias, se mencionan ejemplos como la STS de 18 de diciembre de 1982, STS de 27 de mayo de 1987, STSJ de Madrid del 21 de enero de 1992, STS de 3 de diciembre de 1983, STS de 29 de abril de 1986, STS de 28 de septiembre de 1987 y STS de 27 de enero de 1988. Estas decisiones jurisprudenciales consolidan la noción de que la libertad de expresión de los representantes sindicales se extiende más allá de los límites puramente laborales, abarcando también cuestiones de relevancia social y moral.

En un segundo plano, se examina el ejercicio de la libertad de expresión por parte de los representantes sindicales dirigido hacia los trabajadores a quienes representan<sup>594</sup>. En este contexto, se evidencian decisiones judiciales que se centran principalmente en la libertad de expresión en asuntos o ámbitos laborales. Este enfoque responde principalmente a la ausencia de instrumentalización de la opinión pública como un medio de presión en un conflicto laboral o de denuncia ante la misma.

Las decisiones judiciales abordadas en este ámbito reflejan la atención de los tribunales hacia la dinámica interna de las relaciones laborales y la interacción entre los representantes sindicales y los trabajadores que representan. La falta de utilización de la opinión pública como herramienta estratégica en situaciones de conflicto laboral o denuncia ante la sociedad destaca la especificidad de este escenario, donde la libertad de expresión adquiere matices particulares centrados en el ámbito laboral.

En este sentido, las sentencias examinadas ponen de manifiesto cómo la libertad de expresión de los representantes sindicales no solo se proyecta hacia el exterior, en la esfera pública, sino que también se despliega internamente, influyendo en la relación con los trabajadores a quienes representan. Estos casos jurisprudenciales contribuyen a delinear los límites y alcances de la libertad de expresión en el entorno laboral, estableciendo un equilibrio entre la defensa de los derechos laborales y la necesidad de preservar la estabilidad interna en el ámbito sindical<sup>595</sup>. La actuación del demandante, al difundir el escrito analizado, trasciende las facultades inherentes a cualquier representante sindical en la empresa. El elemento determinante de dicha acción es la crítica dirigida hacia ciertas

---

<sup>594</sup> DEL REY GUANTER, S. *Libertad de expresión e información...*, op. cit., p. 61.

<sup>595</sup> SSTs de 7 de marzo de 1983, de 5 de mayo de 1983 y de 18 de abril de 1984.



personas, concretamente los directivos de la empresa. Este factor atenúa considerablemente la culpabilidad del demandante, ya que, en principio, se trata de un derecho reconocido constitucionalmente. No obstante, cabe destacar que podría haberse producido una extralimitación en el ejercicio de dicho derecho.

La crítica a la gestión de los directivos de la empresa por parte de un representante sindical, en principio, está respaldada por el marco legal y constitucional que reconoce la libertad de expresión, especialmente en el contexto laboral. Sin embargo, la evaluación de si hubo una extralimitación en el ejercicio de esta libertad dependerá de las circunstancias específicas del caso. Es relevante considerar si la crítica se realizó de manera respetuosa y proporcionada, o si, por el contrario, se sobrepasaron los límites de la crítica legítima, incurriendo en posibles difamaciones o injurias. En este contexto, se pone de manifiesto la complejidad de equilibrar la libertad de expresión de los representantes sindicales con la necesidad de preservar un ambiente laboral armonioso y respetuoso. La valoración de la culpabilidad del demandante requerirá un análisis detallado de las circunstancias específicas que rodean la difusión del escrito, considerando factores como el tono empleado, la veracidad de las afirmaciones y el impacto potencial en las relaciones laborales. Igualmente se indica que<sup>596</sup> las expresiones citadas representan una crítica contundente a la gestión de la dirección de la empresa, y aunque pueden resultar molestas para la persona mencionada, no alcanzan un grado de gravedad suficiente como para justificar acciones legales. Estas expresiones críticas no contienen amenazas concretas de conductas ilícitas ni imputan a ninguna persona actuaciones delictivas específicas. Desde esta perspectiva, la actitud crítica y la expresión de opiniones opuestas a la dirección de la empresa se consideran normales en el contexto de la actividad sindical. No obstante, se observa una aparente contradicción en otra sentencia, donde el tribunal destaca dos factores relevantes. Por un lado, se señala que el escrito se realizó sin contar con la aprobación de los demás miembros del comité de empresa. Por otro lado, se destaca que el escrito se llevó a cabo en los propios talleres de la empresa. Estos elementos podrían haber influido en la evaluación del tribunal, sugiriendo que la falta de consenso entre los representantes sindicales y la elección de un entorno laboral específico podrían haber incidido en la consideración de la legitimidad de la expresión crítica. La

---

<sup>596</sup> STSJ de Cataluña, de 15 de noviembre de 1991.

jurisprudencia, en este caso, subraya la importancia del consenso interno y el contexto en el que se lleva a cabo la expresión sindical<sup>597</sup>.

Otras sentencias de interés son: STS de 14 de septiembre de 1982, STS de 5 de mayo de 1983 y la STSJ de Galicia de 30 de octubre de 1991, entre otras. En el ámbito del ejercicio de la libertad de expresión de los representantes de los trabajadores frente a sus representados, se observa que este constituye su ámbito natural y, como tal, es objeto de una protección particularmente destacada por la jurisprudencia. La jurisprudencia reconoce y salvaguarda la importancia de este espacio de expresión sindical, entendiendo que los representantes sindicales deben gozar de un margen amplio para expresar sus opiniones y críticas en el contexto laboral.

Esta protección responde a la función fundamental que desempeñan los representantes sindicales en la defensa de los intereses de los trabajadores y en la negociación colectiva. La libertad de expresión de estos representantes se considera esencial para el adecuado desarrollo de su labor, permitiéndoles expresar sus puntos de vista, críticas y propuestas en el marco de la relación laboral. Así, la jurisprudencia reconoce que las expresiones críticas, incluso aquellas que pueden ser molestas para la dirección de la empresa, forman parte del ejercicio legítimo de la libertad de expresión sindical. No obstante, se destaca la importancia del consenso interno entre los representantes sindicales y se evalúa el contexto en el que se lleva a cabo la expresión, subrayando la relevancia de estos elementos en la ponderación de la legitimidad de la crítica sindical.

## 8. La libertad de expresión de los trabajadores en las empresas de tendencias

Las empresas de tendencia no están expresamente reguladas en la legislación española, por lo que se carece de regulación específica que delimite las peculiaridades que este tipo de empresas presentan: y ello, conociendo que las empresas de tendencia son una importante

---

<sup>597</sup> STS de 21 de noviembre de 1982.

manifestación del derecho a la libertad de expresión y del pluralismo ideológico, necesarios en sociedades democráticas y libres, por lo que tienen la posibilidad de transmitir y difundir su ideario o sistema de valores, pues se dañaría su libertad ideológica si se le impidiese hacerlo<sup>598</sup>, puesto que la libertad ideológica y de culto tiene garantía constitucional<sup>599</sup> que es extensible a todos los trabajadores en tanto que ciudadanos<sup>600</sup> y por lo cual están protegidos frente al empresario en su esfera individual y colectiva<sup>601</sup> por la ley.

En las empresas de tendencia, y dentro del contexto laboral, los cargos de tendencia encuentran limitada su libertad de expresar de manera pública opiniones contrarias a la ideología de la empresa<sup>602</sup>, restricción que el trabajador previamente ha asumido de manera voluntaria aceptando el trabajo, estando obligado por lo tanto a respetar el ideario de la empresa y no dañar sus intereses, lo que implica la no realización de críticas daños u ofensivas que puedan repercutir en la marcha del negocio, en su imagen o en su credibilidad reputacional empresarial: realizar manifestaciones contrarias al ideario en este tipo de empresas supondría violar el principio de buena fe contractual debido: empero, aquellas críticas que no dañen a la empresa de ningún modo no pueden ser impedidas ni limitadas puesto que sería inconstitucional e ilegítima esa prohibición<sup>603</sup>, siempre y cuando no se trate de manifestaciones que nos sean injuriosas ni ofensivas<sup>604</sup>.

Las empresas se pueden catalogar en dos categorías, en función de si disponen de un ideario o por el contrario, son neutras. Respecto a las empresas neutras o carentes de ideario propio, se produce un conflicto entre el ejercicio de la libertad de expresión del trabajador por sus manifestaciones y comunicaciones y al poder de dirección y sancionador del empresario<sup>605</sup>, controversia que ha de ser resuelta mediante la prueba, por parte del empresario, de que la conducta del trabajador a través de sus manifestaciones afecta a un interés legítimo para el normal desarrollo de la actividad de la empresa o le ha producido un daño concreto

---

<sup>598</sup> PAZOS PÉREZ, A. *El Derecho a la libertad...*, op. cit., p. 170.

<sup>599</sup> Art. 16.1 de la CE: "Se garantiza la libertad ideológica, religiosa y de culto de los individuos y las comunidades sin más limitación, en sus manifestaciones, que la necesaria para el mantenimiento del orden público protegido por la ley".

<sup>600</sup> PAZOS PÉREZ, A. *El Derecho a la libertad...*, op. cit., p. 171.

<sup>601</sup> STC 292/1993, de 10 de octubre.

<sup>602</sup> DEL REY GUANTER, S. *Libertad de expresión e información...*, op. cit., p. 132.

<sup>603</sup> PAZOS PÉREZ, A. *El Derecho a la libertad...*, op. cit., p. 172.

<sup>604</sup> STC 105/1990, de 6 de junio.

<sup>605</sup> STC 106/1996, de 12 de junio.

demostrable<sup>606</sup>. Dos sentencias son ejemplarizantes en este tipo de empresas para entender el alcance del derecho de libertad de expresión: en la primera, se amparó la libertad de expresión de un trabajador que se dirigió a profesores y usuarios de una piscina criticando razonablemente sus funcionamiento<sup>607</sup>; y en la segunda, una trabajadora recibió igualmente amparo por criticar empleando palabras hirientes y despectivas a los que celebraban un acto religioso en un hospital, en un contexto de conflicto colectivo<sup>608</sup>.

Con relación a las empresas con ideario, denominadas empresas de tendencia o ideológicas, la libertad de expresión del trabajador debe conjugarse con el ideario de la empresa y que condiciona las posibles discrepancias del trabajador, de modo que aquella discrepancia que bien perjudica la imagen de la empresa o bien está en contra de su ideario, atenta contra el honor de la empresa y por tanto, tiene cabida la sanción en el caso de que trascienda al exterior<sup>609</sup>, y siempre de que se trate de comportamientos y conductas graves, con intención de influir en el público o que persogan causar un impacto negativo tanto en el ideario de la empresa como en sus fines: en línea con lo anterior, el despido de un trabajador que no era periodista fue declarado nulo por lo que manifestó sobre su empresa (una emisora de radio manifiestamente católica) en redes sociales contra los apóstoles y Cristo, pero que nunca se identificó como empleado de esa emisora de radio<sup>610</sup>.

Con relación a los centros de enseñanza con ideario, si un profesor trabajador realiza manifestaciones que atentan contra el ideario de su centro, se produciría una doble colisión: por una parte, la libertad de cátedra del profesor, amparada por el art. 20.c) de la CE; y por otra, la libertad de enseñanza de la empresa, conforme al art. 27.1 de la CE. A este respecto, el TC se ha pronunciado aceptando como causa de despido aquellas manifestaciones vertidas por un trabajador de este tipo de centros con ideario que son hostiles o contrarias a su ideología, siempre que se exterioricen en las propias actividades educativas, a causa de las obligaciones que impone su contrato de trabajo en aras al principio de buena fe contractual que le es exigible.

---

<sup>606</sup> SSTC 120/1983, de 15 de diciembre, 88/1985, de 19 de julio y 6/1995, de 10 de enero.

<sup>607</sup> STC 186/1996, de 25 de noviembre.

<sup>608</sup> STC 106/1996, de 12 de junio.

<sup>609</sup> SSTC 20/2002, de 28 de enero y 106/1996, de 12 de junio.

<sup>610</sup> STSJ de Madrid núm. 4666/2021, de 29 de abril de 2021.

Esbozada la situación de la relación laboral de los trabajadores y su derecho de libertad de expresión constitucionalmente reconocido<sup>611</sup>, una serie de características les son propias cuando se trata de empresas de tendencia, que se presentan a continuación por la especial relevancia que adquieren y por estar enmarcadas en la relación trabajador y empresa<sup>612</sup>:

1. La prestación de servicios por cuenta ajena en empresas de tendencia conlleva de manera directa la restricción del derecho de libertad de expresión conforme a la propia naturaleza de este tipo de empresas.
2. La aceptación de un contrato de trabajo en una empresa de tendencia supone la voluntad del trabajador en la misma creación de este tipo de restricción de la libertad de expresión, que incluso alcanza al interés general de la empresa con tanta importancia que justifique el ejercicio de libertad de expresión, siendo excepcional que este interés de la empresa constituya límite al derecho de libertad de expresión.
3. Cada caso concreto, con sus características y particularidades, ha de ser analizado y evaluado mediante el preceptivo juicio de proporcionalidad, de modo que se determine la trascendencia del interés empresarial como suficiente en la restricción del derecho de libertad de expresión, y poder así aplicar el juicio de idoneidad para lograr el objetivo propuesto.
4. A los dos juicios anteriores, de proporcionalidad y de idoneidad, le sigue la aplicación del juicio de necesidad para determinar si la restricción de la libertad de expresión es la medida más adecuada o hay otra que en su lugar pueda ser tomada y que sea más moderada que la restricción.
5. El juicio de ponderación es igualmente aplicable en este tipo de relaciones de trabajo de manera que permita determinar la adecuada ponderación y equilibrio entre los derechos enfrentados.
6. En las empresas de tendencia suele producirse una importante implicación personal del trabajador al estar sus tareas y actividades vinculadas a una serie de valores de relevancia social y que suelen estar presentes en el ideario ideológico de la empresa, conllevando un grado de compromiso por parte del trabajador que implica la limitación del ejercicio de libertad de expresión como excepcionalidad a la prevalencia general de los derechos

---

<sup>611</sup> Art. 20 de la CE

<sup>612</sup> PAZOS PÉREZ, A. *El Derecho a la libertad...*, op. cit., pp. 172-173.

fundamentales en este caso frente a la obligación *intuitu personae* adquirida por el contrato.

7. Las empresas de tendencia representan el pluralismo ideológico propio de las sociedades democráticas y conforman la expresión de libertad ideológica de estas organizaciones en el ejercicio de sus derechos constitucionales: es preciso distinguir entre las organizaciones de tendencia verdaderas, sin importar su carácter empresarial o no y si sus fines son económicos o no, de aquellas entidades falsamente ideológicas que sólo buscan la ganancia económica y no tienen compromisos ideológicos. De ello se infiere la relevancia de la distinción de este tipo de empresas de las realmente de tendencia, aunque a veces no sea sencillo<sup>613</sup> esa identificación, y en que el elemento ideológico es vital para este discernimiento ya que éstas, las empresas ideológicas o de tendencia, aplican su ideario a los trabajadores con los que efectivamente tienen suscrito el preceptivo contrato de trabajo<sup>614</sup>.
8. Los cargos de tendencia, es decir los trabajadores sujetos a una actividad laboral sometida a los principios ideológicos de la empresa de tendencia, no son todos los trabajadores que componen la plantilla de tales organizaciones sino solo de aquellos afectos en sus funciones a los principios e idearios ideológicos, como son por ejemplo, los profesores en los colegios de tendencia, que sin reiniciar a sus principios<sup>615</sup> debe actuar conforme al ideario del centro de trabajo y respetar su ideario sin enfrentarse a él; y en especial, los profesores de religión en centros públicos, a los que se les exige un compromiso mayor aún por la obligación de impartir la doctrina religiosa que corresponda<sup>616</sup>. Unido a ello es interesante el análisis del ejercicio docente con el principio de libertad de cátedra<sup>617</sup> del art. 20.1.c) de la CE, que deberá estar armonizado con la limitación del ejercicio de libertad de expresión pues en las empresas de tendencia la libertad de cátedra estará limitada por la ideología del centro y el respeto que debe darse a la identidad del centro: el docente ajustará su derecho de cátedra al carácter del centro de formación con el que tiene voluntariamente concertado su contrato de trabajo. Y además de los trabajadores afectados por el ideario de la empresa, a los que se les exige mayor compromiso, habrá

---

<sup>613</sup> STC 106/1996, de 12 de junio.

<sup>614</sup> PAZOS PÉREZ, A. *El Derecho a la libertad...*, op. cit., pp. 173-175.

<sup>615</sup> STC 99/1994, de 11 de abril, FJ. 7.

<sup>616</sup> STC 38/2007, de 15 de febrero, FJ. 10.

<sup>617</sup> STC 217/1992, de 1 de diciembre, FJ. 2.

otros denominados trabajadores neutros, que realizan labores con poco o ningún contenido ideológico<sup>618</sup>.

En definitiva, en las empresas de tendencia los trabajadores están sujetos a una serie de limitaciones en su ejercicio de libertad de expresión, que en otras empresas no se produciría, a consecuencia de que la opinión ideológica de los trabajadores expresada públicamente podría influir de manera negativa en el funcionamiento de la empresa: y esta limitación se adquiere con la formalización y aceptación del contrato de trabajo, que permite cierta modulación de este derecho fundamental en pro de la existencia, autonomía e identidad de la propia empresa de tendencia, pero referida la limitación siempre sobre aquellas expresiones que dañen a la empresa y a su imagen, pero a ninguna más, puesto que se debe dar una armonía entre el derecho de libertad de expresión del trabajador y la libertad y la defensa ideológica de la empresa<sup>619</sup>.

Finalmente, es importante citar la existencia de la denominada cláusula de conciencia que tiene lugar cuando se produce un cambio en la línea editorial o en la ideología de la empresa de tendencia, permitiendo la extinción del contrato de trabajo con la correspondiente indemnización por dimisión del trabajador; este tipo de cláusulas suelen formalizarse en los profesionales de la información, conforme a su derecho reconocido en el art. 20.1.d) de la CE donde establece que “la ley regulará el derecho a la cláusula de conciencia y al secreto profesional en el ejercicio de estas libertades”, de manera de que con ella se tutele la dignidad y libertad de conciencia del trabajador ante un posible cambio ideológico de la empresa, regulación que incluso puede introducirse en los convenios colectivos para este tipo de situaciones y trabajadores y que, por supuesto, son de obligado cumplimiento por parte del empresario<sup>620</sup>, en aquellos casos en que se produzca siempre una modificación en el ideario de la empresa de tendencia sustancial y notoria<sup>621</sup>.

---

<sup>618</sup> PAZOS PÉREZ, A. *El Derecho a la libertad...*, op. cit., pp. 177-179.

<sup>619</sup> PAZOS PÉREZ, A. *El Derecho a la libertad...*, ibidem, p. 184.

<sup>620</sup> STC 199/1999, de 8 de noviembre.

<sup>621</sup> PAZOS PÉREZ, A. *El Derecho a la libertad...*, op. cit., pp. 185-190.

## 9. La libertad de expresión de los trabajadores en las redes sociales

La participación en redes sociales por un trabajador o que las utilice fuera de su jornada laboral no es una actividad que pueda ser impedida por su empresario: al igual que tampoco puede ser obligado por éste a que forme parte de determinada red social, salvo que sea una condición indispensable para el desarrollo de su trabajo y que, naturalmente, haya sido informado de ello con carácter previo<sup>622</sup>; pero es importante señalar que la acción de control del empresario respecto al uso de redes sociales en el horario de trabajo, conforme a la posibilidad del empresario en “adoptar las medidas que estime más oportunas de vigilancia y control para verificar el cumplimiento por el trabajador de sus obligaciones y deberes laborales, guardando en su adopción y aplicación la consideración debida a su dignidad y teniendo en cuenta, en su caso, la capacidad real de los trabajadores con discapacidad”<sup>623</sup>, no se entiende como una medida que vulnere la intimidad del trabajador ni el principio de buena fe contractual<sup>624</sup>, y no transgrede el principio de inviolabilidad del trabajador por el que “se respetará al máximo la dignidad e intimidad del trabajador y se contará con la asistencia de un representante legal de los trabajadores o, en su ausencia del centro de trabajo, de otro trabajador de la empresa, siempre que ello fuera posible”<sup>625</sup>, y ello en la dificultad práctica de delimitar el uso del ordenador de la empresa por parte del trabajador en temas personales, siendo el ordenador un medio propiedad de la empresa que pone a disposición para el ejercicio de las funciones propias de su puesto de trabajo: por ello es posible que el empresario, en virtud de su poder de control, pueda controlar el uso de los ordenadores que utilicen sus trabajadores siempre que establezca con carácter previo una serie de reglas sobre su uso<sup>626</sup> además de que exista una causa fundada y concreta que justifique el control empresarial, como lo puede ser la sospecha de un uso abusivo del ordenador<sup>627</sup>: si el ordenador se usa para fines privados en contra de las prohibiciones previamente indicadas por el empresario y conociendo el trabajador la existencia de medidas

---

<sup>622</sup> PAZOS PÉREZ, A. *El Derecho a la libertad...*, ibidem, p. 200.

<sup>623</sup> Art. 20.3 del ET.

<sup>624</sup> PAZOS PÉREZ, A. *El Derecho a la libertad...*, ibidem, pp. 200-201.

<sup>625</sup> Art. 18 del ET.

<sup>626</sup> STEDH, de 3 de abril de 2007, asunto Copland contra Reino Unido.

<sup>627</sup> STS de 26 de noviembre de 2007.



de control, difícilmente podrá prosperar la alegación del trabajador de que su derecho a la intimidad haya sido vulnerado.

Es importante destacar que sobre los soportes informáticos que son propiedad de la empresa y que el empresario pone a disposición de sus trabajadores, la empresa puede ejercer su función de control<sup>628</sup>, siempre que diferencie aquellos de los efectos personales del trabajador que quedan fuera de la aplicación del art. 18 del ET: la norma determina que los registros podrán realizarse cuando sean “necesarios para la protección del patrimonio empresarial y del de los demás trabajadores de la empresa”, y que se pueden llevar a cabo “sobre la persona del trabajador, en sus taquillas y efectos particulares”. El empresario puede, por tanto, hacer uso de su poder de dirección y control de la actividad laboral del art. 18 del ET para controlar el ordenador facilitado al trabajador para que realice su prestación laboral de manera adecuada y verificar que su uso se realiza conforme a las finalidades para las que fue entregado y evitar así, retribuir al trabajo por realizar actividades extralaborales durante su jornada y horario de trabajo<sup>629</sup>.

La jurisprudencia aporta en sus resoluciones una interpretación doctrinal de relevancia respecto a la delimitación del uso de las herramientas tecnológicas proporcionadas por el empresario al trabajador y el poder de control de las actividades laborales ejercido por la empresa de manera que no se vulnere ninguno de los derechos que asisten al trabajador, especialmente su derecho a la intimidad y al secreto de las comunicaciones: se asiste al conflicto entre el poder de dirección del empresario conforme a su derecho de libertad de empresa<sup>630</sup> e *ius variandi*<sup>631</sup> y el derecho del trabajador de intimidad, conociendo que en dicha confrontación no existen derechos absolutos<sup>632</sup>, aunque sean derechos de fundamento constitucional, lo que conlleva el necesario análisis de factores particulares, especificidades y juicio de proporcionalidad<sup>633</sup>, al no existir al respecto una regla general<sup>634</sup>, produciendo situaciones diferentes que atiendan cada casuística concreta, y que cuando se confirma el uso

---

<sup>628</sup> STS de 5 de diciembre de 2002.

<sup>629</sup> PAZOS PÉREZ, A. *El Derecho a la libertad...*, op. cit., p. 202.

<sup>630</sup> Art. 38 de la CE: “Libertad de empresa. Economía de mercado. Se reconoce la libertad de empresa en el marco de la economía de mercado. Los poderes públicos garantizan y protegen su ejercicio y la defensa de la productividad, de acuerdo con las exigencias de la economía general y, en su caso, de la planificación”.

<sup>631</sup> STS de 19 de diciembre de 2002.

<sup>632</sup> STC 148/2001, de 27 de junio.

<sup>633</sup> STSJ de Madrid, de 30 de marzo de 2012.

<sup>634</sup> PAZOS PÉREZ, A. *El Derecho a la libertad...*, op. cit., p. 203.

extralaboral de los soportes informáticos aportados por la empresa, el despido disciplinario es la sanción común<sup>635</sup> al producirse la vulneración del principio de buena fe contractual y el abuso de confianza<sup>636</sup>, además de la indisciplina y desobediencia en el trabajo<sup>637</sup>: comportamientos todos contemplados como causa de despido disciplinario en el art. 54.2 del ET<sup>638</sup>, lo que requiere que se delimite de manera adecuada la frontera entre el uso racional del equipo informático y el abuso que sería emplear de manera no moderada el acceso a internet y de redes sociales durante la jornada laboral, considerando que la aplicación de las normas deba realizarse conforme a la realidad social de los tiempos en que actualmente nos desenvolvemos y en los que internet o las redes sociales forman parte de la misma<sup>639</sup>, por lo cual se permite un uso moderado<sup>640</sup>, ya que la prohibición absoluta del uso personal del ordenador de la empresa deviene indefectiblemente como contrario al derecho a la comunicación recogido en el art. 20.1.a) de la CE<sup>641</sup>. De ahí que sea necesario en la imposición de sanciones por parte del empresario que se realice una valoración de la gravedad del comportamiento del trabajador que atienda las circunstancias concurrentes y la realidad social<sup>642</sup>, discerniendo aquellas conductas que sobrepasan los límites razonables en el uso de redes sociales e internet para fines privados durante el horario laboral con el ordenador cedido por la empresa y que culminan en el despido disciplinario<sup>643</sup>, de aquellas otras conductas razonables que no transgreden la diligencia debida ni otras causas de despido, por lo que deben recibir sanciones acordes pero contrarias al despido disciplinario<sup>644</sup>. E igualmente la empresa debe tener un comportamiento que no contravenga el principio de recíproca confianza y buena fe y pueda incurrir en un ejercicio abusivo de su poder de dirección y de sus facultades disciplinarias<sup>645</sup>, como son conductas de acumulación de hechos o de no avisos al trabajador sobre su comportamiento.

---

<sup>635</sup> SSTSJ de Cataluña, de 14 de noviembre de 2000; de Madrid, de 16 de octubre de 1998; de Murcia, de 15 de junio de 1999; de Cataluña, de 11 de marzo de 2004; de Cantabria, de 26 de agosto de 2004.

<sup>636</sup> SSTSJ de Cataluña, de 22 de julio de 2004; de Cataluña, de 4 de mayo de 2005; de Cataluña, de 22 de julio de 2004; de la Comunidad Valenciana, de 10 de marzo de 2004; de Cataluña, de 29 de junio de 2001; de Canarias, de 19 de enero de 2004; de Navarra, de 4 de diciembre de 2000; de Baleares, de 9 de octubre de 2001.

<sup>637</sup> STSJ de Cataluña, de 5 de julio de 2000.

<sup>638</sup> PAZOS PÉREZ, A. *El Derecho a la libertad...*, op. cit., p. 205.

<sup>639</sup> SJS núm. 32 de Barcelona, de 16 de septiembre de 2002.

<sup>640</sup> STSJ de Cataluña, de 11 de marzo de 2004.

<sup>641</sup> SJS núm. 33 de Madrid, de 18 de septiembre de 2002.

<sup>642</sup> STS de 13 de julio de 1988.

<sup>643</sup> SSTSJ de Cataluña, de 29 de junio de 2001; de Galicia, de 4 de octubre de 2001; de Cantabria, de 13 de noviembre de 2002.

<sup>644</sup> SSTSJ de Madrid, de 20 de diciembre de 2002; de Madrid, de 9 de diciembre de 2004.

<sup>645</sup> STSJ de Madrid, de 16 de julio de 2002.

El análisis anterior permite concluir que las empresas tienen derecho a restringir el uso de redes sociales del trabajador si éste se realiza en el horario de trabajo para fines privados, pero no en su tiempo libre, pero en una restricción limitada y no absoluta y, siempre, con una información previa sobre el uso de los ordenadores que la empresa pone a disposición de sus trabajadores para el desempeño correcto de su actividad laboral<sup>646</sup>.

Hechos como el insulto a clientes por una red social se considera como un comportamiento ilegítimo de los trabajadores que rebasa el derecho a la libertad de expresión y que se encuentra incluido entre las causas de despido del art. 54.2 del ET, ya que esa conducta simultáneamente rebasa el deber debido de buena fe contractual además de atentar contra el honor de los clientes, comprometiendo la propia imagen de la empresa a la que el trabajador pertenece y afectando de manera directa a la propia actividad empresarial. Se trata de un comportamiento manifiestamente ilegítimo que rebasa los límites del derecho de libertad de expresión del trabajador, ya que ni el contexto ni las circunstancias en que tales expresiones tuvieron lugar justifican la descalificación y el insulto de manera que pudieran matizar los hechos; y ello, desde la perspectiva de protección del derecho a la libertad de expresión del trabajador que la reiterada doctrina del TC manifiesta, aceptando que las expresiones comprenden tanto los juicios de valor como las críticas, aunque éstas puedan molestar por ser desabridas. El caso analizado pone de manifiesto que las expresiones del trabajador se ubican fuera de los límites del derecho de libertad de expresión, pues éste no comprende ni el insulto ni las ofensas, ya que este derecho no es ilimitado (se encuentra limitado por el debido respeto a los derechos reconocidos en el título I de la CE, a las leyes que los desarrollen y a los derechos al honor, a la intimidad y a la propia imagen de los demás)<sup>647</sup>.

La celebración de un contrato de trabajo no priva al trabajador de sus derechos fundamentales y constitucionales que tiene reconocidos en tanto ciudadano, al igual que la libertad de empresa<sup>648</sup> legitima la restricciones de sus derechos y libertades públicas: es preciso el necesario equilibrio entre las obligaciones del trabajador dimanantes del contrato

---

<sup>646</sup> PAZOS PÉREZ, A. *El Derecho a la libertad...*, op. cit., p. 209.

<sup>647</sup> STSJ de Asturias, de 18 de octubre de 2022.

<sup>648</sup> Art. 38 de la CE: "Se reconoce la libertad de empresa en el marco de la economía de mercado. Los poderes públicos garantizan y protegen su ejercicio y la defensa de la productividad, de acuerdo con las exigencias de la economía general y, en su caso, de la planificación".

de trabajo y sus derechos fundamentales, también en las expresiones realizadas en redes sociales.

En el mismo orden de cosas CAÑO sostiene que “internet, supuesto imperio de la libertad, se ha convertido en el monopolio de tres o cuatro corporaciones, sin las cuales es prácticamente imposible sobrevivir en la red. Puesto que internet es hoy el hábitat al que pertenecen los periódicos, toda nuestra actividad y desarrollo está condicionada por esas grandes firmas extranjeras”<sup>649</sup>. Al hilo de lo anterior, KAGAN recuerda que “la nueva riqueza proporciona a las autocracias la capacidad de controlar la información -de monopolizar las cadenas de televisión y de mantener un férreo control de lo que circula por internet, por ejemplo- a menudo con el apoyo de grandes empresas extranjeras, deseosas de hacer negocios con ellas”<sup>650</sup>.

---

<sup>649</sup> CAÑO, A. *Digan la verdad. Memorias de un periodista y apuntes sobre un oficio en peligro de extinción*. Madrid: Editorial La Esfera de los Libros, 2022, p. 321.

<sup>650</sup> KAGAN, R. *El retorno de la historia...*, op. cit., p. 91.

## CAPÍTULO QUINTO. LA EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO Y LA LIBERTAD DE EXPRESIÓN: UNA MIRADA DESDE LA JURISPRUDENCIA Y LA DOCTRINA CONSTITUCIONAL

1. El poder disciplinario del empresario. 2. El despido disciplinario del trabajador y la libertad de expresión. 2.1. Causas de despido disciplinario y libertad de expresión. 2.1.1. La causa por indisciplina o desobediencia en el trabajo del art. 54.2.b) del ET. 2.1.2. La causa por ofensas verbales del art. 54.2.c) del ET. 2.1.3. La causa por transgresión de la buena fe contractual y el abuso de confianza del art. 54.2.d) del ET. 2.1.4. La causa por acoso del art. 54.2.g) del ET. 2.2. Efectos del despido disciplinario y la libertad de expresión. 2.2.1. Despido procedente. 2.2.2. Despido improcedente. 2.2.3. Despido nulo. 3. Jurisprudencia del Tribunal Supremo sobre libertad de expresión y despido de trabajadores. 3.1. Sentencias del Tribunal Supremo. 3.2. Comentarios y reflexiones. 4. Doctrina del Tribunal Constitucional en materia de libertad de expresión y despido de trabajadores. 4.1. Sentencias del Tribunal Constitucional. 4.2. Conclusiones del estudio de las sentencias del Tribunal Constitucional. 4.2.1. Principios y criterios significativos. 4.2.1.1. Naturaleza no absoluta de la libertad de expresión. 4.2.1.2. Contexto y naturaleza del discurso. 4.2.1.3. Conexión entre manifestación de expresiones y despido. 4.2.1.4. Ausencia de expresiones injuriosas o insultantes. 4.2.1.5. Motivación y legitimidad de la crítica. 4.2.2. Principios y criterios adicionales. 4.2.2.1. Proporcionalidad de la sanción. 4.2.2.2. Canalización de la crítica. 4.2.2.3. Contexto normativo y convencional. 4.2.2.4. Protección de denuncias de irregularidades. 4.2.2.5. Circunstancias individuales del trabajador. 4.3. Reflexiones.

La profundización de esta investigación sobre las dinámicas laborales conlleva sumergirse en el intrincado terreno que aborda la extinción del contrato de trabajo en su faceta disciplinaria y su intrínseca conexión con la libertad de expresión, y se examina con meticulosidad las complejidades que rodean al poder disciplinario del empresario, desentrañando sus fundamentos legales y constitucionales. Así, y desde la perspectiva internacional, se destaca la trascendencia del Convenio OIT núm. 158 en la configuración de las normativas sobre el despido disciplinario, incidiendo de manera directa en el panorama jurídico español, para continuar, ahora desde un enfoque nacional, en el estudio de los cimientos de la legislación laboral en España, para lo que se traza la evolución normativa que ha delineado el camino

del despido disciplinario desde sus primeras manifestaciones hasta su configuración actual, delineada por el ET y la LRJS.

Posteriormente el trabajo se adentra en la esencia misma del despido disciplinario, explorando su concepto y régimen jurídico, y en el que se subraya la relevante facultad sancionadora del empresario en un contexto marcado por una interpretación jurisprudencial en constante evolución: desde la causa genérica hasta las justas causas de despido, este trabajo realiza un análisis detenido de las diversas situaciones que pueden desencadenar la terminación unilateral del contrato laboral, examinando con especial énfasis aspectos como la indisciplina, las ofensas verbales o físicas o la transgresión de la buena fe contractual, entre otras.

La segunda parte del capítulo dirige la atención a la delicada relación entre el despido disciplinario y la libertad de expresión del trabajador, y responde a cuestiones relevantes al respecto que han sido planteadas a lo largo de la investigación: así, se analiza cómo se entrelazan estas realidades en el contexto jurídico y constitucional, además de determinar cuáles son las implicaciones y los desafíos que surgen de esta intersección.

En aras de entender esta relación entre libertad de expresión y despido disciplinario del trabajador, el capítulo dedica especial atención a las resoluciones tanto del TS como del TC, y analiza las sentencias más paradigmáticas que delimitan las fronteras y equilibrios entre el ejercicio del poder disciplinario empresarial y el debido resguardo de las libertades fundamentales: a través de este análisis profundo, el trabajo extrae conclusiones que enriquecen la comprensión de esta compleja relación y ofrece una perspectiva académica sobre los matices y desafíos que caracterizan este ámbito de estudio.

En definitiva, en este capítulo la investigación se embarca en una travesía académica que explora las intersecciones entre el derecho laboral y el derecho constitucional y desentraña los fundamentos que definen la extinción del contrato de trabajo en el contexto del despido disciplinario y la libertad de expresión.

## 1. El poder disciplinario del empresario

El poder disciplinario del empresario en el ámbito laboral es un aspecto crucial que regula las relaciones entre empleadores y trabajadores que se encuentra influenciado por una serie de factores, tanto a nivel nacional como internacional, que configuran su alcance y su regulación. En este contexto, es importante destacar las exigencias internacionales que han impactado en la configuración del despido disciplinario, especialmente a través de instrumentos como el Convenio de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) número 158, que establece estándares mínimos que los Estados miembros deben cumplir en relación con el despido, incluido el despido disciplinario, puesto que estos estándares están diseñados para proteger los derechos de los trabajadores y garantizar que los despidos sean justificados y proporcionales. En el caso específico de España, la regulación del despido disciplinario ha experimentado diversas evoluciones a lo largo de la trayectoria de la legislación laboral: desde las primeras normativas hasta las reformas más recientes, se ha buscado equilibrar los intereses de empleadores y trabajadores, así como cumplir con los estándares internacionales en materia de derechos laborales. En la actualidad, la configuración del despido disciplinario en la legislación española se encuentra entre dos pilares fundamentales, el ET y la LRJS: estos marcos legales establecen los procedimientos y requisitos que deben seguirse en caso de despido disciplinario, así como los derechos y garantías de los trabajadores afectados.

Siendo el despido disciplinario definido como la ruptura del contrato de trabajo por incumplimiento grave y culpable del trabajador, y en el que su régimen jurídico establece los criterios y procedimientos que deben seguirse para su aplicación, así como las consecuencias legales que pueden derivarse de él, es importante destacar que, si bien la facultad sancionadora del empresario está reconocida, su ejercicio debe realizarse dentro de los límites establecidos por la ley y respetando los derechos fundamentales de los trabajadores.

En el contexto jurídico laboral español, el marco normativo que regula las relaciones entre empleadores y trabajadores se encuentra delineado principalmente por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, que aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. Este corpus legal establece las bases fundamentales para las dinámicas

laborales en el país, delineando su ámbito de aplicación con precisión en el artículo 1. Específicamente, en lo que concierne al despido disciplinario, su regulación detallada se encuentra diseminada en los arts. 54 a 56 del ET. Este proceso de extinción del contrato laboral se encuentra intrínsecamente vinculado con la normativa que rige la extinción de los contratos de trabajo, cuya referencia se halla en la sección cuarta del ET: es relevante señalar que el artículo 49.1 del ET establece, en su apartado k), el término del contrato de trabajo por despido del trabajador como una de las causas de extinción del vínculo laboral.

La especificidad de la extinción del contrato por despido del trabajador radica en su naturaleza eminentemente individual, marcando así una clara distinción con otras figuras, como el despido colectivo. Este tipo de extinción contractual está directamente asociado con la facultad sancionadora conferida al empresario, como se estipula en el artículo 54.1 del ET. Este precepto legal, en concordancia con el principio de causalidad, exige la existencia de un incumplimiento grave y culpable por parte del trabajador para justificar la adopción de la medida disciplinaria. Es crucial subrayar que el despido disciplinario se configura como la sanción más severa que puede aplicar el empresario, culminando en la extinción de la relación laboral. Este procedimiento, en consecuencia, se presenta como la respuesta más drástica y proporcional a conductas laborales que transgreden de manera significativa las obligaciones y normativas establecidas. Se torna imperativo, conforme a la doctrina del TC<sup>651</sup>, reconocer la existencia de un despido disciplinario únicamente cuando se verifica la denominada causa justa de despido. Este principio de causalidad se erige como un componente intrínseco a toda terminación laboral de esta índole. Tal enfoque es esencial para estar acorde con el precepto constitucional consagrado en el artículo 35.1 de la CE, que garantiza el derecho al trabajo. Este derecho fundamental no solo reconoce el deber de trabajar de todos los ciudadanos españoles, sino que también confiere el derecho inherente a desempeñar una ocupación laboral, delegando la regulación de esta esfera a través del ET.

La conexión entre la doctrina constitucional y el principio de causalidad en el despido disciplinario adquiere una relevancia crucial en la salvaguardia del derecho al trabajo consagrado en la normativa fundamental. Este derecho no solo representa una manifestación del deber social de trabajar, sino que también implica la facultad fundamental de los

---

<sup>651</sup> STC 22/1981, de 2 de julio.



individuos de participar activamente en la esfera laboral. La regulación específica de estas cuestiones, según lo dispuesto en el ET, se configura como una necesidad inherente a la concreción efectiva de este derecho fundamental.

En consecuencia, la interpretación de la doctrina constitucional en el contexto del despido disciplinario no solo se erige como un criterio jurídico esencial, sino que también se convierte en un elemento crucial para garantizar la coherencia y cohesión entre los principios fundamentales y la normativa laboral que rige en España. La armonización de estos elementos es esencial para preservar los derechos y deberes que emanan del marco jurídico constitucional, consolidando así el estatus jurídico del derecho al trabajo en la dinámica de las relaciones laborales en el país.

De acuerdo con las disposiciones del ET, específicamente en su artículo 3, que se dedica a la identificación de las fuentes de la relación laboral y regula los derechos y obligaciones de los trabajadores en el contexto de las relaciones laborales, se puede discernir que un conjunto normativo de índole internacional constituye la columna vertebral de la regulación global en relación con la extinción del contrato de trabajo, especialmente en lo que respecta al despido.

Este marco normativo internacional, como meticulosamente subraya Monereo Pérez, encuentra su fundamento a nivel nacional en la CE, específicamente en el artículo 35 de la CE. A nivel europeo, se articula mediante la Carta Social Europea, cuyo artículo 24, y la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea, en su artículo 30, proporcionan directrices clave para la regulación de la extinción del contrato de trabajo en el ámbito continental. Asimismo, a nivel internacional, el Convenio número 158 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) se erige como un pilar esencial en la configuración de las directrices globales sobre esta materia, según lo documentado minuciosamente por MONEREO PÉREZ<sup>652</sup>. Este entramado normativo internacional, influenciado por los preceptos del ET, establece un marco jurídico sólido y armonizado que aborda la extinción del contrato de trabajo, y más específicamente, el despido, desde diversas perspectivas y niveles normativos. Su integración aporta coherencia y consistencia a las disposiciones

---

<sup>652</sup> MONEREO PÉREZ, J. L. Protección en caso de despido disciplinario. En: MONEREO ATIENZA, C. y MONEREO PÉREZ (coord.). *La Europa de los Derechos: estudio sistemático de la carta de los derechos fundamentales de la Unión Europea*. Granada: Editorial Comares, 2012, pp. 695-738.

nacionales y europeas, proporcionando un enfoque unificado en la salvaguardia de los derechos fundamentales de los trabajadores y en la regulación equitativa de las relaciones laborales a nivel global. La interrelación de estos elementos normativos refleja la complejidad y la interconexión inherente a la normativa que rige la terminación del contrato de trabajo, contribuyendo a una comprensión integral de este aspecto crucial del derecho laboral.

Resulta fundamental resaltar la relevancia preeminente que ostenta el Convenio número 158 de la OIT en el ámbito de la terminación del contrato de trabajo a instancias del empresario o empleador. España, consciente de la importancia de este instrumento internacional, procedió a su ratificación mediante el Instrumento de Ratificación del Convenio número 158 de la OIT sobre la terminación de la relación de trabajo, por iniciativa del empleador. Este instrumento fue adoptado en Ginebra el 22 de junio de 1982 y su ratificación fue publicada en el Boletín Oficial del Estado (BOE) número 155 el 29 de junio de 1985.

El artículo 2 de dicho convenio establece su aplicabilidad a todas las personas empleadas, enfocándose específicamente en aquellas situaciones que culminan con la extinción de la relación laboral por decisión del empleador. Es en este contexto que el artículo 3 del Convenio detalla y aclara los conceptos vinculados a la terminación de la relación laboral por iniciativa del empleador.

Avanzando en su contenido, el artículo 4 del Convenio núm. 158 de la OIT precisa las condiciones necesarias para que se configure la situación de despido por parte del empleador. En este sentido, el Convenio establece que la terminación laboral a instancias del empleador debe estar fundamentada en una causa justificada relacionada tanto con la capacidad del trabajador como con su conducta. Esta disposición refleja el carácter preciso y detallado del marco normativo internacional, reforzando la idea de que la terminación del contrato de trabajo por iniciativa del empleador debe estar respaldada por razones sólidas y objetivas que se relacionen directamente con la capacidad laboral o la conducta del trabajador. La conexión de estas disposiciones con los principios generales del derecho laboral, tanto a nivel nacional como internacional, destaca la importancia de un enfoque justo y equitativo en la gestión de las relaciones laborales y la terminación de contratos de trabajo.

La virtualidad normativa del Convenio número 158 de la OIT se manifiesta como un precepto aplicable y vinculante en el contexto del derecho internacional. Esta característica es destacada por ORTEGA LOZANO en su investigación<sup>653</sup>, donde resalta que dicho convenio no solo ostenta la categoría de norma aplicable, sino que también exhibe eficacia normativa con un carácter vinculante. El reconocimiento de su naturaleza vinculante subraya la importancia de este instrumento en la configuración de estándares internacionales para la terminación de relaciones laborales. En consonancia con esta perspectiva, el Convenio establece claramente que la finalización de una relación laboral debe fundamentarse en una causa justificada. Este principio, como detalla ORTEGA LOZANO, incide en la necesidad de que la terminación del contrato de trabajo por iniciativa del empleador esté respaldada por razones objetivas y fundamentadas. La exigencia de una causa justificada no solo fortalece la protección de los derechos de los trabajadores, sino que también promueve la equidad y la transparencia en los procesos de terminación laboral a nivel global.

La eficacia normativa y la aplicación internacional de este convenio reflejan su relevancia en la construcción de un marco legal internacional que busca salvaguardar los derechos fundamentales de los trabajadores. La inclusión de principios como la causa justificada en la terminación laboral, consagrados en este instrumento, contribuye a la promoción de estándares éticos y justos en las relaciones laborales a nivel mundial. La interpretación y aplicación coherente de estos principios consolidan la posición del Convenio número 158 de la OIT como un pilar fundamental en la promoción de prácticas laborales equitativas y socialmente responsables.

Una examinación detallada del Convenio número 158 de la OIT se presenta en el artículo publicado por FALGUERA BARÓ<sup>654</sup> quien emprende una reflexión significativa sobre la traslación de la normativa de la OIT al ordenamiento jurídico español, particularmente a través de las interpretaciones realizadas por la Sala de lo Social del Tribunal Supremo. El análisis de FALGUERA BARÓ pone de manifiesto la aparente desconexión entre la normativa

---

<sup>653</sup> ORTEGA LOZANO, P. G. *El despido disciplinario*. [Tesis doctoral]. Director: José Luis Monereo Pérez. Universidad de Granada, Facultad de Derecho, Granada, 2018 (pp. 122-124). (consulta: 25 de abril de 2022). Disponible en: <https://digibug.ugr.es/bitstream/handle/10481/54520/61465.pdf?sequence=4&isAllowed=y>

<sup>654</sup> FALGUERA BARÓ, M. A. "La normativa de la OIT y su translación en el ordenamiento interno por la Sala de lo Social del Tribunal Supremo. Algunas reflexiones de futuro tras la última reforma laboral". *Revista Jurídica de los Derechos Sociales, Lex Social*. 2016, vol. 6, núm. 1, pp. 33-71. (consulta: 6 de mayo de 2023). Disponible en: [https://www.upo.es/revistas/index.php/lex\\_social/article/download/1652/1332/5169](https://www.upo.es/revistas/index.php/lex_social/article/download/1652/1332/5169)

internacional y su implementación práctica en el ámbito español, específicamente en lo que concierne al Convenio número 158<sup>655</sup>.

El autor destaca la escasa aplicación práctica de este convenio en el contexto de los despidos, señalando que el criterio de aplicación casacional en esta materia resulta singular. Falguera Baró<sup>656</sup> sugiere que el enfoque adoptado por la jurisprudencia española en relación con los despidos, en el marco del Convenio de la OIT, presenta particularidades notables que merecen un análisis más profundo. La singularidad del criterio de aplicación casacional en el ámbito de los despidos, tal como destaca FALGUERA BARÓ, resalta la complejidad y las sutilezas presentes en la interpretación y aplicación de normativas internacionales en el contexto jurídico nacional. La aparente falta de alineación entre la normativa internacional y la práctica judicial en el ámbito de los despidos genera interrogantes respecto a la efectividad y la coherencia en la implementación de los estándares laborales internacionales en el sistema legal español. Este análisis, por ende, invita a una evaluación más profunda de la intersección entre la normativa internacional y la jurisprudencia nacional, específicamente en el ámbito de los despidos, para comprender las dinámicas subyacentes y las posibles áreas de mejora en la implementación de los principios establecidos por la OIT en el contexto español.

En consonancia con la importancia de requerir la existencia de una causa justa en los despidos, el marco de referencia a nivel internacional se centra en las siguientes normativas, según destaca LAFUENTE PASTOR<sup>657</sup> y que se indican a continuación:

- El artículo 4 del Convenio número 158 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) establece de manera enfática la imperiosa exigencia de una causa justificada en relación con la capacidad o la conducta del trabajador para que se configure legalmente un despido. Este principio, plasmado en el marco internacional, refuerza la necesidad de

---

<sup>655</sup> FALGUERA BARÓ, M. A. “La normativa de la OIT y su translación en el ordenamiento interno por la Sala de lo Social del Tribunal Supremo. Algunas reflexiones de futuro tras la última reforma laboral”. *Revista Jurídica de los Derechos Sociales, Lex Social*. 2016, vol. 6, núm. 1, p. 16 (consulta: 6 de mayo de 2023). Disponible en: [https://www.upo.es/revistas/index.php/lex\\_social/article/download/1652/1332/5169](https://www.upo.es/revistas/index.php/lex_social/article/download/1652/1332/5169)

<sup>656</sup> FALGUERA BARÓ, M. A. “La normativa de la OIT y su translación en el ordenamiento interno por la Sala de lo Social del Tribunal Supremo. Algunas reflexiones de futuro tras la última reforma laboral”. *Revista Jurídica de los Derechos Sociales, Lex Social*. 2016, vol. 6, núm. 1, p. 58 (consulta: 6 de mayo de 2023). Disponible en: [https://www.upo.es/revistas/index.php/lex\\_social/article/download/1652/1332/5169](https://www.upo.es/revistas/index.php/lex_social/article/download/1652/1332/5169)

<sup>657</sup> LAFUENTE PASTOR, V. P. *El control judicial de los despidos*. Albacete: Editorial Bomarzo, 1ª ed., 2021, p. 55.

que la terminación del contrato laboral esté respaldada por motivos objetivos y fundamentados, salvaguardando así los derechos del trabajador.

- Asimismo, el artículo 24 de la Carta Social Europea (revisada) consagra el derecho del trabajador a la protección contra el despido injustificado, estableciendo la condición esencial de que existan razones válidas que justifiquen dicha medida. Este precepto, de suma relevancia, destaca la importancia de garantizar que la terminación de la relación laboral se realice de manera justa y motivada. Es importante señalar que, en línea con este compromiso, España ratificó la Carta Social Europea (revisada), cuya entrada en vigor en el país tuvo lugar el 1 de julio de 2021, según lo publicado en el Boletín Oficial del Estado (BOE) número 139, fechado el 11 de junio de 2021.
- Por otro lado, el artículo 30 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea (CDFUE) aborda específicamente la protección del trabajador en caso de despido. Este artículo subraya la importancia de adherirse a las normativas existentes en el Derecho Comunitario, así como a las legislaciones y prácticas nacionales. Este enfoque multifacético, integrado en el marco europeo de derechos fundamentales, destaca la necesidad de coordinar y armonizar las disposiciones legales en torno a la protección del trabajador en situaciones de despido, tanto a nivel comunitario como nacional. La conjunción de estas normativas internacionales fortalece el marco legal que vela por la equidad y justicia en las relaciones laborales en la Unión Europea.

Continuando con su análisis, LAFUENTE PASTOR destaca la interrelación esencial de estas normativas, subrayando cómo el artículo 6.4 del Código Civil establece una conexión vital para evitar posibles fraudes de ley. Esta conexión se forja en estrecha correlación con el deber de trabajar y el derecho al trabajo consagrados por el art. 35.1 de la CE como derechos fundamentales. Es crucial resaltar que esta vinculación va más allá de un mero ejercicio formal de normativas; busca preservar la integridad del sistema legal, garantizando que las disposiciones legales no sean eludidas mediante prácticas fraudulentas.

El autor ahonda en la idea de que el deber de trabajar y el derecho al trabajo, intrínsecamente ligados a la esencia del orden constitucional, se entrelazan de manera inextricable con la necesidad de una causa material justificada para que se materialice un despido. Esta conexión profunda y fundamentada en los pilares constitucionales y legales españoles refuerza la idea

de que la terminación de la relación laboral no puede ser arbitraria ni caprichosa, sino que debe estar respaldada por razones objetivas y fundamentadas<sup>658</sup>.

En este contexto, la aplicación del artículo 6.4 del Código Civil adquiere un papel crucial al actuar como salvaguarda contra prácticas fraudulentas que puedan menoscabar los principios fundamentales del derecho laboral. La coherencia entre las normativas internacionales, constitucionales y legales se erige como un fundamento sólido para garantizar la equidad y la justicia en las relaciones laborales, contribuyendo así a la preservación de los derechos fundamentales de los trabajadores y al mantenimiento de la integridad del sistema legal español.

Continuación con lo anteriormente expuesto y respecto a las características fundamentales que definen la actual configuración del despido en España, según la perspicaz observación de LAFUENTE PASTOR, se centran éstas en dos pilares esenciales. En primer lugar, se busca la reducción del riesgo empresarial mediante el aumento de la flexibilidad y la certidumbre para los empleadores, en un enfoque que tiene como objetivo proporcionar a las empresas la capacidad de adaptarse rápidamente a cambios en el entorno económico, ajustando sus plantillas de acuerdo con las necesidades del mercado y respondiendo de manera eficiente a situaciones imprevistas. En este contexto, la flexibilidad laboral se erige como un instrumento clave, permitiendo a los empleadores realizar ajustes en sus equipos de trabajo de manera ágil y acorde con las demandas del mercado. Asimismo, la certidumbre proporcionada a los empleadores implica claridad en las normativas laborales, brindando un marco legal predecible que facilite la toma de decisiones en materia de contratación y despido. La segunda característica esencial es la orientación hacia la mejora de la productividad y competitividad del empleador, lo que se persigue principalmente a través de la reducción de costes empresariales asociados a la gestión de personal, y en la que la optimización de la eficiencia en la gestión de recursos humanos se traduce en una mayor competitividad de la empresa en el mercado. Además, esta orientación hacia la productividad se manifiesta en la ampliación de las posibilidades para llevar a cabo nuevas contrataciones. La flexibilización en el ámbito del despido, al proporcionar a las empresas un entorno laboral más adaptable, contribuye a la creación de empleo al reducir las

---

<sup>658</sup> LAFUENTE PASTOR, V. P. *El control judicial de los despidos*. Albacete: Editorial Bomarzo, 1ª ed., 2021, p. 55.

reticencias empresariales relacionadas con la contratación. En conjunto, estas características delimitan una estrategia que, si bien busca proteger los intereses empresariales, también procura incentivar la dinámica del mercado laboral y la generación de empleo en el contexto económico actual<sup>659</sup>.

El contrato de trabajo se extingue por una serie de causas tipificadas en el art. 49.1 del ET, entre las que se encuentra del despido disciplinario, y como sostienen MARTÍN VALVERDE, RODRÍGUEZ-SAÑUDO y GARCÍA MURCIA<sup>660</sup> para que éste tenga lugar ha de producirse la denominada causa justa del despido, entendida como aquella situación en la que se produce “incumplimiento por parte del trabajador de sus obligaciones laborales, siempre que revistan cierta gravedad”. Esta causa de despido disciplinario está regulada en el apartado k) del mencionado art. 49.1 del ET, y la señala como causa de extinción del contrato de trabajo el despido del trabajador: y, conforme a lo establecido en el art. 54 del ET, en su apartado primero, se indica que el contrato de trabajo se extingue cuando así lo decida el empresario, en una extinción que debe estar basada necesariamente en un incumplimiento grave y culpable del trabajador proporcional a su despido. Estos elementos de incumplimiento grave y culpabilidad del trabajador, gozan de especial importancia y deben tener realidad para la aplicación del despido con carácter disciplinario: tanto la realización efectiva de incumplimiento, como su calificación como grave, rasgos inequívocos de culpabilidad.

El despido disciplinario, en esencia, representa la posibilidad de poner fin al contrato de trabajo por la voluntad y determinación unilateral del empresario a través de un acto jurídico fundado en la autonomía negocial privada. Según la afirmación de MONTOYA MELGAR<sup>661</sup>, este despido constituye “un acto jurídico fundado en la autonomía negocial privada, que produce la extinción *ad futurum* del contrato por decisión del empresario”. Y el despido recoge una serie de caracteres que lo identifican, como señala MONTOYA MELGAR: a) acción de carácter unilateral del empresario, por su propia voluntad y sin la participación de la voluntad del trabajador; b) acción constitutiva ya que es el propio empresario quien lleva a cabo la extinción del contrato, sin recurrir a otras instancias este acto; c) acto de carácter recepticio, al necesitarse la notificación expresa de la extinción del contrato de trabajo al

---

<sup>659</sup> LAFUENTE PASTOR, V. P. *El control judicial de los despidos*. Albacete: Editorial Bomarzo, 1ª ed., 2021, p. 15.

<sup>660</sup> MARTÍN VALVERDE, A., RODRÍGUEZ-SAÑUDO, F. y GARCÍA MURCIA, J. *Derecho del trabajo*. Madrid: Editorial Tecnos, 28ª ed., 2019, p. 804.

<sup>661</sup> MONTOYA MELGAR, A. *Derecho del trabajo*. Madrid: Editorial Tecnos, 40ª ed., 2019, pp. 473-474.

trabajador que comete un incumplimiento grave y culpable; y d) acción que produce directamente la extinción de la relación laboral.

Siguiendo la definición del despido disciplinario de MOLERO MANGLANO, LÓPEZ ÁLVAREZ, MATORRAS DÍAZ-CANEJAS y SÁNCHEZ-CERVERA<sup>662</sup>, que lo conceptúan como “negocio jurídico subordinado al contrato de trabajo por el cual el empresario procede a extinguirlo como consecuencia de un previo incumplimiento grave y culpable del trabajador”, unos nuevos caracteres son destacados por estos autores y que se suman a los anteriores: a) el despido se encuentra en una relación de subordinación respecto al contrato de trabajo; b) es necesaria la vigencia del contrato de trabajo en el momento de producirse el despido; c) presenta carácter de individualidad, es decir, deber ser dirigido de manera específica a un único trabajador por la comisión de un incumplimiento concreto; d) el despido debe realizarse en una determinada acotación de tiempo, conforme al art. 60.2 del ET (establece respecto a la prescripción de las faltas que las muy graves, prescriben a los sesenta días a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido); y e) el incumplimiento del trabajador debe ser contractual y realizado en el seno de una relación laboral y en la acción del trabajador en la empresa (deja fuera las actividades y manifestaciones privadas, salvo que éstas afecten a la empresa en cualquiera de sus ámbitos).

En línea con los caracteres del despido señalados, respecto a la naturaleza jurídica del despido disciplinario, sostiene MONTOYA MELGAR que ha de ser analizado desde dos perspectivas “pensándose que el despido es una reacción contra un incumplimiento contractual, consistente en la resolución del contrato de acuerdo con la mecánica del art. 1124 CC, o que se trata de una sanción disciplinaria jurídico-privada con la que se pena una falta laboral”. La dualidad en la naturaleza jurídica del despido disciplinario, como expone MONTOYA MELGAR<sup>663</sup> se comprende al considerar, por un lado, su función como un mecanismo técnico resolutorio que conduce a la extinción del contrato laboral y, por otro lado, su faceta específica asociada al ejercicio del poder disciplinario y de dirección por parte del empresario.

---

<sup>662</sup> MOLERO MANGLANO, C., LÓPEZ ÁLVAREZ, A. M., MATORRAS DÍAZ-CANEJAS, A. y SÁNCHEZ CERVERA, J. M. *Manual de derecho del trabajo*. Valencia: Editorial Tirant Lo Blanch, 15ª ed., 2017, pp. 677-678.

<sup>663</sup> MONTOYA MELGAR, A., op. cit., p. 475.



Expuesto lo anterior, el despido disciplinario, según lo establecido en el artículo 54 del ET, se configura como la situación en la que la extinción de la relación laboral es consecuencia de un incumplimiento por parte del trabajador que debe revestir los rasgos de gravedad y culpabilidad, y culmina con la decisión unilateral del empresario de poner fin al vínculo contractual laboral. De esta manera, resulta imperativo que la responsabilidad del trabajador sea evidente y directamente vinculada a un incumplimiento laboral. El despido disciplinario, como señala MONTOYA MELGAR<sup>664</sup>, se erige como la medida sancionadora más severa a disposición del empresario, reservada para comportamientos y conductas ilícitas de extrema gravedad. La sanción, en este contexto, se ajusta a la proporcionalidad, siendo el despido una respuesta adecuada ante faltas que comprometen de manera significativa la relación laboral. GARCÍA-PERROTE<sup>665</sup> señala que el despido disciplinario, de acuerdo con el artículo 54.1 del ET, es una decisión empresarial fundamentada en un incumplimiento grave y culpable del trabajador, y destaca que este despido no implica un desistimiento unilateral del contrato por parte del empleador, sino que está condicionado a un incumplimiento previo del trabajador. En este sentido, García-Perrote enfatiza que el despido disciplinario solo es permitido cuando el trabajador ha incurrido en un incumplimiento significativo de las obligaciones derivadas del contrato laboral.

En conclusión, la resolución unilateral del contrato de trabajo por parte del empresario encuentra su fundamento en la constatación de un incumplimiento previo de las obligaciones inherentes al trabajador, derivado de la existencia de una relación laboral y un negocio jurídico subyacente; y es el ET el que establece como requisitos ineludibles para que proceda el despido disciplinario que dicho incumplimiento sea grave y culpable, condiciones esenciales para conferir validez jurídica a esta modalidad de terminación contractual. Este proceso, como lo subraya el propio ET, implica una evaluación exhaustiva de la conducta del trabajador y de la naturaleza del incumplimiento, los cuales deben cumplir con los criterios de gravedad y culpabilidad, ponderación de estos elementos que es fundamental para determinar la procedencia del despido disciplinario, siguiendo la teoría gradualista o de proporcionalidad: en este contexto, se destaca la importancia de considerar factores específicos, como la antigüedad del trabajador, sanciones previas, el impacto negativo

---

<sup>664</sup> MONTOYA MELGAR, A., op. cit., p. 475.

<sup>665</sup> GARCÍA-PERROTE ESCARTÍN, I. *Manual de derecho del trabajo*. Valencia: Tirant Lo Blanch, 7ª ed., 2017, pp. 649-650.

causado a la empresa y el comportamiento general del trabajador, al momento de aplicar la sanción. En resumen, la normativa laboral, y en particular el ET, establece un marco jurídico que exige una evaluación individualizada de cada caso, sin establecer criterios generales, con el fin de garantizar la proporcionalidad y justicia en la aplicación del despido disciplinario.

Como recogen MOLERO MANGLANO, LÓPEZ ÁLVAREZ, MATORRAS DÍAZ-CANEJAS y SÁNCHEZ-CERVERA, el despido disciplinario “descansa sobre dos presupuestos necesarios gravedad y culpabilidad de forma que si no se aprecia la concurrencia de una de ellas no estará justificada la extinción del contrato”<sup>666</sup>, presupuestos que desarrollan en torno a la “teoría gradualista o de la proporción”, y como afirma GARCÍA-PERROTE “grave en tanto que la entidad del incumplimiento debe ser importante, y culpable porque el incumplimiento debe ser imputable al trabajador”: y además sostiene el autor, respecto al gradualismo que, siempre y en todo caso “debe hacerse un análisis gradualista para que exista adecuación entre el hecho, la persona del trabajador y la sanción”<sup>667</sup>.

El ET en su artículo 54.2 establece tres criterios fundamentales que deben ser considerados para la adecuación de la sanción en casos de incumplimientos laborales: contractualidad, gravedad y culpabilidad, criterios delineados por la jurisprudencia que pretenden garantizar una evaluación justa y proporcional de las situaciones individuales que pueden derivar en un despido disciplinario<sup>668</sup>.

Respecto al gradualismo y a la proporcionalidad de la sanción en materia de unificación de doctrina, sostienen SÁNCHEZ TRIGUERO y HIERRO HIERRO que “en los casos de calificación de los despidos como procedentes o improcedentes la decisión judicial se funda en una valoración individualizada de circunstancias variables, que normalmente no permite establecer criterios generales de interpretación”<sup>669</sup>. Y siguiendo a MONEREO PÉREZ, MOLINA NAVARRETE y MORENO VIDA, “el incumplimiento ha de ser contractual”, lo que significa la existencia de un pacto o contrato con obligaciones laborales que ha sido

---

<sup>666</sup> MOLERO MANGLANO, C., LÓPEZ ÁLVAREZ, A. M., MATORRAS DÍAZ-CANEJAS, A. y SÁNCHEZ CERVERA, J. M. *Manual de derecho...*, op. cit., pp. 678-679.

<sup>667</sup> GARCÍA-PERROTE ESCARTÍN, I. *Manual de derecho...*, op. cit., p. 650.

<sup>668</sup> STS, de 4 febrero de 1991.

<sup>669</sup> SÁNCHEZ TRIGUEROS, C. y HIERRO HIERRO, F. J. *Las causas del despido disciplinario en la jurisprudencia*. Pamplona: Thomson Reuters Aranzadi, 1ª ed., 2018, pp. 144-146.

incumplido. Y estos mismos autores señalan que ese incumplimiento contractual y laboral “ha de ser grave, al entrañar un perjuicio significativo en la posición jurídica del empresario; y, por último, ha de ser también, culpable”<sup>670</sup>. En consecuencia SÁNCHEZ y HIERRO concluyen que la calificación del despido como disciplinario debe considerar tanto la existencia del incumplimiento contractual, como la gravedad y culpabilidad de dicho incumplimiento. La evaluación de la conducta del trabajador debe tener en cuenta el principio de proporcionalidad, lo que implica que la sanción debe ser adecuada y justa en relación con la falta cometida. Esta perspectiva conduce a la conclusión de que la unificación de doctrina resulta imposible debido a la necesidad de valorar situaciones individuales en una amplia gama de casos. En su análisis jurisprudencial sobre la gravedad del incumplimiento de la relación contractual laboral, SÁNCHEZ y HIERRO sostienen que la evaluación no debe limitarse al dato objetivo del incumplimiento, sino que también debe considerar las circunstancias en las que se produjo, el entorno laboral, el puesto de trabajo y la cualificación, profesión u oficio del trabajador. Esto se ajusta a la teoría gradualista, que aboga por un enfoque escalonado y contextualizado al evaluar la gravedad de la conducta del trabajador. En consonancia con la aplicación del principio de proporcionalidad<sup>671</sup> y la necesaria búsqueda de un equilibrio sancionador que gradúe la penalización, los autores señalan varios elementos a considerar: estos elementos incluyen la antigüedad del trabajador en la empresa, las sanciones previas en el historial laboral, el perjuicio económico u otros daños ocasionados por la conducta punible a la empresa, así como la conducta general del trabajador hasta el momento del incumplimiento.

En este contexto DIEGO DÍEZ<sup>672</sup> concluye que, al evaluar la existencia de culpabilidad en el comportamiento del trabajador, se requiere un comportamiento culpable directamente imputable al trabajador. Además, se debe demostrar la realización de acciones por parte del trabajador que conozca las posibles consecuencias generadas por su conducta. En última

---

<sup>670</sup> MONEREO PÉREZ, J. L., MOLINA NAVARRETE, C. y MORENO VIDA, M. N. *Manual de derecho del trabajo*. Granada: Editorial Comares, 17ª ed., 2017, pp. 605-609.

<sup>671</sup> SÁNCHEZ TRIGUEROS, C. y HIERRO HIERRO, F. J. *Las causas del despido...* op. cit., pp. 149-150.

<sup>672</sup> DIEGO DÍEZ, I. *Las causas y las formas en el despido disciplinario. Especial referencia a las ofensas verbales y físicas*. [Trabajo de fin de grado]. Tutor: Ana María Badiola Sánchez. Universidad de Cantabria, Facultad de Derecho, Santander, 2015, p. 19. (consulta: 26 de marzo de 2022). Disponible en: <https://repositorio.unican.es/xmlui/bitstream/handle/10902/7749/DIEGODIEZIVAN.pdf?sequence=4&isAllowed=y>

instancia, al manifestar este comportamiento, el trabajador incurre en la violación de los deberes contractuales que debe observar en su vida laboral.

Por ello, y respecto a la facultad de extinguir voluntariamente por parte del empresario, un contrato de trabajo y el consiguiente despido del trabajador, conforme al incumplimiento grave y culpable que señala el art. 54 del ET, tiene su origen en la resolución de contratos de que habla el art. 1.124 del CC, donde señala que “la facultad de resolver las obligaciones se entiende implícita en las recíprocas, para el caso de que uno de los obligados no cumpliera lo que le incumbe. El perjudicado podrá escoger entre exigir el cumplimiento o la resolución de la obligación, con el resarcimiento de daños y abono de intereses en ambos casos. También podrá pedir la resolución, aun después de haber optado por el cumplimiento, cuando éste resultare imposible”. Y esta facultad sancionadora del empresario tiene su máxima expresión en la figura del despido disciplinario, ya que como sostiene CRUZ VILLALÓN<sup>673</sup> “se configura como exponente máximo del poder disciplinario del empleador” a lo que añade, respecto a su consideración como facultad del empresario, que la decisión de extinguir el contrato de trabajo por la ejecución del despido disciplinario “la decisión extintiva resulta plenamente potestativa: una opción reconocida al empleador, puesta al servicio de sus propios intereses, que se suponen dañados a resultas del previo incumplimiento del trabajador”.

Respecto a las obligaciones de los trabajadores previstas en el ET, nos recuerda GARCÍA-PERROTE<sup>674</sup> las que se encuentran “en los arts. 5, 20 y 21 del ET”. Así, el art. 5 del ET establece que los trabajadores tienen una serie de deberes básicos: “a) cumplir con las obligaciones concretas de su puesto de trabajo, de conformidad con las reglas de la buena fe y diligencia; b) observar las medidas de prevención de riesgos laborales que se adopten; c) cumplir las órdenes e instrucciones del empresario en el ejercicio regular de sus facultades directivas; d) no concurrir con la actividad de la empresa, en los términos fijados en esta ley; e) contribuir a la mejora de la productividad; y f) cuantos se deriven, en su caso, de los respectivos contratos de trabajo”.

---

<sup>673</sup> CRUZ VILLALÓN, J. *Compendio de Derecho del Trabajo*. Madrid: Editorial Tecnos, 12ª ed., 2019, p. 406.

<sup>674</sup> GARCÍA-PERROTE ESCARTÍN, I. *Manual de derecho...*, op. cit., p. 649.

La justificación de la facultad sancionadora del empresario sostiene DIEGO DíEZ<sup>675</sup> yace en el artículo 58.1 del ET que “da apoyo legal al empresario, para poder resolver el contrato de trabajo de forma unilateral, sin que sea necesaria la autorización u aprobación por parte de una autoridad laboral u administrativa que se pronuncie al respecto y que proporcione legitimidad a la decisión tomada por el empresario”, y este artículo dedicado a faltas y sanciones de los trabajadores, establece que “los trabajadores podrán ser sancionados por la dirección de las empresas en virtud de incumplimientos laborales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establezcan en las disposiciones legales o en el convenio colectivo que sea aplicable”.

Este poder sancionador debe tener lugar en el “respeto a la dignidad de la persona humana y al libre desarrollo de su personalidad que ha de quedar garantizado omnicomprendivamente en todos los ámbitos donde se despliegue la acción humana”. Para ello, el autor acude a referencias sobre la dignidad que se establece en la Declaración Universal de los Derechos Humanos: art. 1 de la DUDH, donde dice que “todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos y, dotados como están de razón y conciencia, deben comportarse fraternalmente los unos con los otros”. Igualmente el autor emplea como sustento de apoyo tanto la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea, en su art. 1 de la CDFUE al decir que “la dignidad humana es inviolable, será respetada y protegida”, como el art. 2 del TUE, donde se fundamenta la UE en una serie de valores, entre los que se halla el valor del “respeto a la dignidad humana”.

Expuesta la consideración anterior, la facultad sancionadora del empresario tiene lugar como consecuencia de incumplimientos laborales, conforme establece el citado art. 58.1 del ET<sup>676</sup>. Y este poder sancionador del empresario se traslada al despido de carácter disciplinario establecido por el art. 54 del ET, por el que el empresario de manera unilateral pone extinción a la relación contractual como consecuencia de un incumplimiento grave y culpable del trabajador. Este precepto, el art. 58.1 del ET, faculta al empresario para imponer sanciones, facultad derivada de su poder de dirección.

---

<sup>675</sup> DIEGO DíEZ, I. *Las causas y ...* op. cit., pp. 11-13.

<sup>676</sup> ORTEGA LOZANO, P. G. *El despido disciplinario* op. cit., pp. 67-68.

Finalmente concluye ORTEGA LOZANO<sup>677</sup> afirmando que “el poder disciplinario es un poder inherente al poder directivo y organizativo del empresario como elementos identificativos de la relación laboral subordinada”.

Ha de continuarse señalando que a nivel normativo general, como se ha expuesto en este trabajo, la decisión unilateral de extinción del contrato de trabajo del empresario se debe a la existencia de un incumplimiento previo de las obligaciones que el trabajador tiene como consecuencia de la existencia de una relación laboral y negocio jurídico, incumplimiento, como indica el propio ET, que debe revestir el carácter de grave y culpable, siendo estos los presupuestos necesarios para que tenga existencia jurídica el despido disciplinario. Y en esta línea, el despido disciplinario necesita, como requisito previo, la existencia de un incumplimiento contractual por parte del trabajador, que no obstante, este incumplimiento no puede ser de cualquier tipo, ya que debe ser calificado como grave y culpable, enfoque que se encuentra enmarcado en una serie de normas reguladoras<sup>678</sup>.

Ha de destacarse brevemente el carácter causal del despido y su interpretación por jueces y tribunales, ya que conforme al art. 58.1 del ET las sanciones que los empleadores pueden imponer a los trabajadores en casos de incumplimiento de sus obligaciones laborales. Esta facultad se ejerce de acuerdo con la graduación que pueda estar indicada en diversas disposiciones legales aplicables, como destaca FERNÁNDEZ FERNÁNDEZ<sup>679</sup> o según lo establecido en el convenio colectivo vigente que también sea de aplicación, quien además afirma que el artículo 54 del ET establece un conjunto de causas que facultarán al empresario para ejercer su poder disciplinario, lo que implica la posibilidad de imponer sanciones que puedan llevar a la extinción del contrato de trabajo, siempre y cuando se cumplan una serie de formalidades diseñadas para garantizar los derechos del trabajador afectado por esta medida tan rigurosa. Es decir, que el art. 54 ET indica expresamente que el despido del trabajador, por parte del empresario, ha de realizarse en base al ya descrito incumplimiento grave y culpable, conformando un conjunto de causas que permiten la acción disciplinaria del empresario, integrándolo en un sistema de relaciones laborales donde el despido se considera, de acuerdo con el artículo 54 del ET, como un acto causal. Los incumplimientos

---

<sup>677</sup> ORTEGA LOZANO, P. G. *El despido disciplinario* op. cit., p. 76.

<sup>678</sup> MARTÍN VALVERDE, A., RODRÍGUEZ-SAÑUDO, F. y GARCÍA MURCIA, J. *Derecho del trabajo* op. cit.

<sup>679</sup> FERNÁNDEZ FERNÁNDEZ, R. Despido disciplinario. En: FERNÁNDEZ DOMÍNGUEZ, J. J. (Ed.), *Tratado del despido*. Madrid, España: Wolters Kluwer, 2018, p. 69.

contractuales establecidos en el artículo 54.2 del ET<sup>68o</sup> complementan las notas de gravedad y culpabilidad, debiendo producirse de manera simultánea. Además, estos aspectos deben estar vinculados a las normas pertinentes del eventual convenio colectivo aplicable a la relación laboral en cuestión.

## 2. El despido disciplinario del trabajador y la libertad de expresión

La STC 146/19, emitida el 25 de noviembre, constituye una piedra angular en la esfera del derecho laboral al abordar la cuestión del reproche disciplinario empresarial frente a las manifestaciones y expresiones de los trabajadores al ser una sentencia que adquiere particular relevancia en la calificación de los despidos en materia de libertad de expresión. Esta trascendencia se debe a que los hechos que motivan esta resolución se centran en la conducta de un enfermero en un centro de atención a personas dependientes de titularidad municipal quien, tras presentar reclamaciones sobre deficiencias en los equipos sanitarios, fue primero sancionado por la empresa y, un mes después, despedido disciplinariamente, argumentándose problemas de comunicación, incumplimiento de horario y bajo rendimiento, determinando como causa, entre otras, la transgresión de la buena fe contractual debida, ya que sus comentarios causaron a la empresa “un perjuicio injusto”. Ante esta situación el TC, en consonancia con su doctrina, inicialmente distingue entre el derecho fundamental a la libertad de expresión (art. 20.1 a. CE) y el derecho a la información veraz (art. 20.1 d. CE), por lo que la sentencia subraya la naturaleza no absoluta del ejercicio de la libertad de expresión, estableciendo como límite el respeto a otros derechos fundamentales: por ello el Tribunal concluye que el trabajador actuó dentro de su derecho legítimo a la libertad de expresión, destacando que las quejas se originaron en denuncias sobre deficiencias en los medios proporcionados por la empresa, sin emplear expresiones injuriosas; y asimismo, que el trabajador expresara sus quejas por el conducto adecuado, ante el Ayuntamiento, y exigir que las manifestaciones se dirigieran exclusivamente a la empleadora supondría una limitación injustificada de su libertad de expresión.

---

<sup>68o</sup> FERNÁNDEZ FERNÁNDEZ, R. Despido disciplinario... op. cit. pp. 69-70.

La sentencia de igual modo subraya la importancia de tener en cuenta que la celebración de un contrato de trabajo no conlleva la privación de los derechos constitucionales reconocidos al trabajador como ciudadano: de este modo destaca que la libertad de empresa, consagrada en el artículo 38 CE, no justifica imponer a los trabajadores limitaciones injustificadas en el ejercicio de sus derechos fundamentales y libertades públicas, premisa jurisprudencial que reitera el principio de que la relación laboral no puede servir como justificación para menoscabar los derechos inherentes a la condición de ciudadano de los trabajadores, aspecto consagrado en anteriores decisiones del TC<sup>681</sup>. En este contexto, el TC rechaza la interpretación del derecho fundamental realizada por la sentencia recurrida del TSJ del País Vasco núm. 952/2016<sup>682</sup>, ya que se objeta a la sentencia de instancia por haber exigido que la crítica realizada por el trabajador no trascendiera más allá de la empresa, lo cual, según el TC, habría despojado al trabajador de la libertad de expresión reconocida por el artículo 20.1 a) CE, interpretación que implica una sujeción indiferenciada del trabajador al interés empresarial, concebido de manera absoluta, lo cual no se ajusta al sistema constitucional español de relaciones laborales, como se ha establecido en anteriores pronunciamientos<sup>683</sup>.

Cabe señalar que el TEDH, en una reciente sentencia<sup>684</sup>, ha propuesto un test valorativo para evaluar restricciones al derecho a la libertad de expresión en el ámbito laboral, test que considera la naturaleza del discurso, la motivación del trabajador, el daño causado al empleador y la gravedad de la sanción impuesta. El TEDH a través de este test busca proporcionar un marco objetivo para evaluar las restricciones a la libertad de expresión en el entorno laboral, equilibrando la protección de este derecho con la necesidad de preservar un ambiente de trabajo armonioso y respetuoso, por lo que su aplicación implica un análisis detenido de cada caso concreto, considerando los factores mencionados para garantizar una toma de decisiones justa y proporcionada en situaciones en las que se pueda ver afectada la libertad de expresión de los trabajadores. El test propuesto por el TEDH en esta sentencia, al evaluar restricciones al derecho a la libertad de expresión en el ámbito laboral, se erige como un instrumento fundamental para sopesar las diferentes facetas involucradas en situaciones donde las expresiones de los trabajadores pueden entrar en conflicto con los intereses de los empleadores, y lo hace del siguiente modo: a) la consideración de la naturaleza del discurso

---

<sup>681</sup> Por todas: SSTC 88/1985, de 19 de julio, FJ 2, y 89/2018, de 12 de octubre, FJ 3.

<sup>682</sup> STSJ del País Vasco núm. 952/2016, de 10 de mayo.

<sup>683</sup> SSTC 4/1996, de 16 de enero, FJ 4, y 227/2006, de 17 de julio, FJ 5.

<sup>684</sup> STEDH de 5 de noviembre de 2019. Asunto *Herbai vs Hungría*.



adquiere relevancia al discernir si las expresiones del trabajador constituyen meras opiniones o si, por el contrario, involucran elementos que podrían ser considerados perjudiciales o lesivos, buscando diferenciar entre expresiones protegidas por el derecho a la libertad de expresión y aquellas que podrían trascender los límites de la protección legal; b) la motivación del trabajador añade una capa de análisis, explorando las razones subyacentes a las expresiones, con el objetivo de discernir si el trabajador actúa de manera legítima en la defensa de sus derechos o si, por el contrario, busca obtener beneficios personales o perjudicar injustificadamente a la empresa; c) la evaluación del daño causado al empleador se consolida como un criterio crucial para entender las repercusiones concretas de las expresiones del trabajador en el entorno laboral midiendo la magnitud del daño, lo que contribuye a determinar la proporcionalidad de las medidas disciplinarias que podrían aplicarse; y d) la gravedad de la sanción impuesta se presenta como el último eslabón en la cadena de análisis, al garantizar que las medidas disciplinarias sean proporcionadas al contexto específico, evitando castigos excesivos que puedan vulnerar innecesariamente el derecho a la libertad de expresión. En conjunto, el test ofrece un marco comprehensivo y equilibrado para abordar casos complejos donde se entrelazan los derechos de los trabajadores y las prerrogativas de los empleadores, proporcionando lineamientos claros para una toma de decisiones justas y respetuosas con los principios fundamentales de los derechos fundamentales en el ámbito laboral.

Como se anticipó, el derecho a la libertad de expresión y sus manifestaciones primordiales, la libertad de opinión y la libertad de información, poseen una eficacia horizontal que se extiende a las relaciones laborales, tal como indica VALDÉS DAL-RÉ al señalar que "la capacidad de los derechos de la palabra para, en función de su regulación, contribuir al progreso, al estancamiento o al retroceso de los valores democráticos, no es solo una afirmación válida para la sociedad y sus estructuras de poder", sino que "también es aplicable a la empresa, a las relaciones jurídicas que se establecen en ella y a las estructuras de poder que la conforman y sobre las cuales, en gran medida, se organiza"<sup>685</sup>. La empresa, al ser un espacio social, implica que en las relaciones laborales los individuos deben tener la capacidad de ejercer sus derechos fundamentales, incluyendo la libertad de opinión y la libertad de información, ejercicio sujeto a límites que son aplicables en diferentes contextos sociales, ya

---

<sup>685</sup> VALDÉS DAL-RÉ, F. "Itinerarios circulares del Derecho del Trabajo: del despido libre al despido indemnizado". *Relaciones Laborales: Revista crítica de teoría y práctica*. 2001, núm. 1, p. 140.

que en el ámbito laboral, la libertad de expresión encuentra restricciones en el respeto al derecho a la vida privada y al honor de las personas, aunque con ciertas prerrogativas en asuntos de interés general o público, puesto que la naturaleza peculiar de la empresa como un espacio social implica que el ejercicio de la libertad de expresión pueda verse condicionado por la relación laboral, como han reconocido sentencias del TC<sup>686</sup>.

Es fundamental tener en cuenta que la empresa es una organización jerárquica en la que existe una disciplina, dirigida por un empleador con poderes reconocidos por la normativa, y en la cual los trabajadores desempeñan sus funciones bajo condiciones de subordinación derivadas del contrato que los rige, y que para el adecuado funcionamiento de esta organización de trabajo, es esencial gestionar de manera apropiada los intereses de las partes, siendo crucial el ejercicio adecuado de la libertad de opinión y de información: aunque en el pasado se adoptó una visión excesivamente contractualista de los límites a estos derechos en el ámbito empresarial, se ha evolucionado hacia una comprensión más amplia, reconociendo que los límites solo pueden surgir eventualmente en virtud de otros derechos fundamentales o bienes constitucionalmente protegidos, siempre y cuando se respete el principio de proporcionalidad.

Además, la empresa opera en el mercado, ofreciendo bienes o servicios en condiciones de competencia y estableciendo relaciones con proveedores, clientes, competidores y reguladores, en un contexto en el que la empresa posee intereses que pueden ser objeto de influencia, ya sea positiva o negativa, como la imagen de la empresa, la reputación de sus productos o servicios, la defensa de la seguridad o la preservación de su posición competitiva<sup>687</sup>.

## **2.1. Causas de despido disciplinario y libertad de expresión**

Las causas de despido disciplinario recogidas en el art. 54.2 del ET analizadas con anterioridad recogen aquellos comportamientos graves y culpables del trabajador que permiten la resolución del contrato de trabajo existente, y entre ellas se vinculan con la

---

<sup>686</sup> SSTCE 186/1996, de 25 de noviembre, y 90/1999, de 26 de mayo.

<sup>687</sup> VALDÉS DAL-RÉ, F. "Itinerarios circulares del Derecho del Trabajo: del despido libre al despido indemnizado". *Relaciones Laborales: Revista crítica de teoría y práctica*. 2001, núm. 1, p. 143.

libertad de expresión las siguientes: b) la indisciplina o desobediencia en el trabajo; c) las ofensas verbales o físicas al empresario o a las personas que trabajan en la empresa o a los familiares que convivan con ellos; d) la transgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo; y g) el acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y el acoso sexual o por razón de sexo al empresario o a las personas que trabajan en la empresa. Al igual que el resto de causas, en el ámbito del despido disciplinario, el incumplimiento por parte del trabajador debe cumplir con tres requisitos esenciales: en primer lugar, debe revestir gravedad o trascendencia, exigiéndose que la carta de despido contemple una descripción detallada y veraz que evidencie una clara adecuación entre la conducta y la sanción, trascendencia que implica que el incumplimiento ha generado consecuencias negativas de considerables dimensiones para la empresa; en segundo lugar, el incumplimiento debe ser injustificado, lo que significa que la negativa del trabajador carece de un fundamento válido, aunque este requisito no se satisface cuando la razón de la negativa se basa en la incapacidad técnica o la imposibilidad para llevar a cabo una tarea de escasa entidad, o cuando causas ajenas a la voluntad del trabajador impiden el cumplimiento; y por último, que el incumplimiento debe ser culpable, es decir, directamente imputable a la actitud del trabajador, sin la posibilidad de considerar circunstancias atenuantes, ya que la culpabilidad implica la responsabilidad directa del trabajador en el acto incumplido, sin justificación o excusa razonable que lo exima de la responsabilidad disciplinaria.

### **2.1.1. La causa por indisciplina o desobediencia en el trabajo del art. 54.2.b) del ET**

La primera de las causas que pueden justificar el despido disciplinario del trabajador por el ejercicio de la libertad de expresión tiene cabida en el art. 54.2.b), ya que este ejercicio puede deberse a una conducta del trabajador tachada de indisciplina o desobediencia en el trabajo, lo que requiere la evidencia de una voluntad renuente por parte del trabajador para cumplir las órdenes legítimas del empresario, en un contexto en el que es crucial destacar que no toda desobediencia, por sí sola, constituye motivo suficiente para el despido, a menos que dicha desobediencia genere un perjuicio sustancial para la empresa: el concepto de indisciplina abarca no solo la actitud abiertamente rebelde y confrontativa ante las órdenes empresariales, sino también el incumplimiento consciente y deliberado de las obligaciones

contractuales, incluso cuando dicho comportamiento no sea en respuesta a órdenes directas del empresario, ya que en el caso específico de la indisciplina frente a las órdenes del empresario, la desobediencia debe manifestarse ante instrucciones claras y específicas de un superior con la competencia correspondiente, dentro del ámbito de la empresa. No se olvide, que esta conducta se encuentra relacionada con los deberes laborales básicos del trabajador recogidos en el art. 5 del ET, concretamente: cumplir con las obligaciones concretas de su puesto de trabajo, de conformidad con las reglas de la buena fe y diligencia; cumplir las órdenes e instrucciones del empresario en el ejercicio regular de sus facultades directivas; y cuantos se deriven, en su caso, de los respectivos contratos de trabajo.

A este respecto es fundamental señalar que al trabajador no le corresponde realizar un juicio de valor sobre la orden recibida, sino cumplirla de acuerdo con las condiciones establecidas: esta posibilidad de realización de un juicio de valor sobre la orden recibida es la que compromete su derecho al ejercicio de su libertad de expresión, aunque su derecho le garantice su libertad de expresión, lo que incluye expresar pensamientos, ideas y opiniones (concepto amplio que incluye las apreciaciones y los juicios de valor). Sin embargo, el ejercicio de la libertad de expresión en el ámbito laboral implica una delicada ponderación de derechos fundamentales y deberes contractuales, ya que aunque la libertad de expresión es un derecho fundamental, su ejercicio puede hallar límites en el contexto laboral, especialmente cuando se manifiesta de manera que constituye desobediencia o indisciplina, ya que la desobediencia afecta negativamente al normal desenvolvimiento de las funciones laborales y puede considerarse un incumplimiento grave y culpable, lo que facultaría al empresario para proceder al despido disciplinario. No obstante lo expuesto, es crucial que esta medida sancionadora sea proporcionada y que se respeten los derechos fundamentales del trabajador, que mantenga un necesario equilibrio que garantice que la sanción sea consecuente con la gravedad del comportamiento y que se evite una vulneración desproporcionada de la libertad de expresión del trabajador en el ejercicio de sus críticas o manifestaciones, de modo que los hechos hayan de interpretarse de manera que se preserve un justo balance entre las necesidades empresariales y la salvaguarda de los derechos individuales en el ámbito laboral, entre los que destaca la libertad de expresión.

Siendo preciso el mencionado equilibrio y ponderación de los hechos y la sanción asociado, lo que implica que debe ser evaluado cada caso concreto, algunas conductas podrían incluir situaciones en las cuales un trabajador, al expresar sus opiniones de manera insubordinada

o contraria a las directrices de la empresa, incurre en desobediencia y, consecuentemente, enfrenta un despido disciplinario. Estas situaciones pueden ser, entre otras: a) el comportamiento por el que un trabajador, en el ejercicio de su libertad de expresión, divulga información confidencial de la empresa sin autorización, desobedeciendo las políticas internas de confidencialidad; b) la crítica pública de la empresa en la que trabaja, máxime cuando un empleado, al expresar sus opiniones, utiliza plataformas públicas para criticar duramente a la empresa, sus políticas o sus líderes, desobedeciendo normativas internas sobre el manejo de conflictos; c) el desacato a órdenes directas del empresario o un superior jerárquico expresando opiniones desafiantes; y d), incluso la creación de contenido difamatorio sobre la empresa, colegas o superiores, aún en el contexto de expresar sus opiniones, podría constituir desobediencia a las políticas de conducta establecidas dentro de la organización.

### **2.1.2. La causa por ofensas verbales del art. 54.2.c) del ET**

En segundo término hay que destacar que conforme al artículo 54.2.c) del ET la manifestación de "ofensas verbales o físicas al empresario o a las personas que trabajan en la empresa o a los familiares que convivan con ellos" constituye una causa de despido disciplinario del trabajador, relacionado con el art. 5.1.a) del ET, que establece entre los deberes básicos del trabajador el cumplir con las obligaciones concretas de su puesto de trabajo "conformidad a las reglas de la buena fe". En este marco laboral la materialización del derecho a la libertad de expresión, consagrado en la Constitución, se encuentra condicionada por disposiciones legales como la del artículo 54.2.c) del ET en materia de despido, precepto que refleja la tensión entre la protección de la libertad de expresión y la necesidad de mantener un ambiente laboral respetuoso<sup>688</sup>, siendo necesario, como se indica a lo largo del trabajo, la delineación de criterios (así recogidos en la variada jurisprudencia) que ponderan la gravedad de las expresiones, su relación con los derechos laborales y la proporcionalidad de la sanción, reconociendo la importancia de ejercer la libertad de expresión de buena fe y en concordancia con la lealtad contractual establecida en el artículo 5.1.a) del ET. Es por ello que en la práctica judicial, la evaluación de los casos se realiza considerando cuidadosamente estos elementos, contribuyendo a definir los límites entre la

---

<sup>688</sup> STSJ de las Islas Canarias, de 5 de marzo de 2015.

crítica legítima y las ofensas que impactan la dinámica laboral, de modo que en el ejercicio de la libertad de expresión en el ámbito laboral, se exija un equilibrio preciso entre la protección del derecho fundamental y la preservación de un entorno laboral adecuado, siendo esencial comprender las limitaciones impuestas por la normativa y su interpretación jurisprudencial. En línea con ello, la relevante STC 146/2019<sup>689</sup> recuerda que fuera del ámbito de protección de este derecho fundamental se encuentran “frases y expresiones «ultrajantes u ofensivas», sin relación con las ideas u opiniones que se expongan, y por tanto, innecesarias a este propósito, dado que la libertad de expresión no comprende el «derecho al insulto», que sería, por lo demás, incompatible con la norma fundamental”<sup>690</sup>.

Este precepto, el art. 54.2.c) del ET, si bien apunta a preservar un ambiente laboral adecuado, genera una intersección compleja con el ejercicio del derecho fundamental a la libertad de expresión, puesto que comportamientos que involucran el ejercicio de la libertad de expresión pueden desencadenar sanciones disciplinarias cuando traspasan los límites de la crítica legítima, como ocurre por ejemplo, cuando se producen por el trabajador expresiones vehementes, injurias o descalificaciones dirigidas hacia el empleador, colegas de trabajo o sus familiares, lo que puede dar lugar a la aplicación de esta disposición y por tanto proceder al despido disciplinario, aunque en ello la jurisprudencia ha tenido que discernir entre expresiones que constituyen una manifestación razonable de la libertad de expresión y aquellas que, por su naturaleza ofensiva o desmedida, trascienden los límites aceptables en un entorno laboral, realizando una evaluación que deba considerar factores como la gravedad de las expresiones, su impacto en el clima laboral y la proporcionalidad de la sanción, con el fin de equilibrar la protección de la libertad de expresión y la necesidad de mantener un ambiente de trabajo respetuoso. E igualmente, situaciones en las que un trabajador, al expresar sus críticas sobre la gestión empresarial, utiliza un lenguaje injurioso o despectivo hacia el empleador, compañeros de trabajo o sus familiares, o cuando un empleado, al manifestar sus opiniones sobre ciertos aspectos de la empresa, utiliza expresiones que, por su naturaleza ofensiva, generan un impacto negativo en la convivencia laboral: en todos los casos se debe discernir cuándo las expresiones constituyen una crítica legítima y cuándo traspasan los límites, afectando la armonía dentro del entorno de trabajo,

---

<sup>689</sup> STC 146/2019, de 25 de noviembre.

<sup>690</sup> Por todas: SSTC 203/2015, de 5 de octubre, FJ 6; 181/2016, de 19 de junio, FJ 5, y 89/2018, de 6 de septiembre, FJ 3 a).

realizando una ponderación de factores como la gravedad de las expresiones, su repercusión en el ambiente laboral y la proporcionalidad de la sanción, ponderación esencial para evaluar los casos y hechos de manera justa y equitativa. Por ello, para que las ofensas superen el umbral de la libertad de expresión, deben tener presente el animus iniuriandi, “la conciencia de atentar contra el honor de la persona que recibe la ofensa”<sup>691</sup>, lo que deja fuera de sanción las expresiones que manifiestan una crítica (animus criticandi) o con sentido jocoso (animus iocandi) o satírico<sup>692</sup>.

Al igual que otras conductas, como cuando un empleado, al expresar sus opiniones sobre las decisiones de la empresa, divulga información confidencial o estratégica que compromete la confianza depositada en él; o cuando un trabajador utiliza su libertad de expresión de manera desleal, difamando a la empresa o a sus colegas, lo que afecta la buena fe contractual y la confianza mutua esencial en la relación laboral: en este supuesto, la difamación, especialmente si se realiza de manera pública o en plataformas de redes sociales, puede constituir una transgresión de la buena fe y un abuso de confianza, justificando así la aplicación de la sanción disciplinaria prevista en el ET. En ambas situaciones, la evaluación de la conducta debe considerar la proporcionalidad de la medida disciplinaria y la gravedad de la transgresión, buscando un equilibrio, como se ha explicado, entre la protección de la libertad de expresión y la preservación de un entorno laboral basado en la buena fe y la confianza recíproca.

Ha de seguirse, por la exposición precedente, el reconocimiento de que toda acción de ofensa verbal está en contra de la dignidad humana consagrada en el art. 10.1 de la CE<sup>693</sup>, precepto que conforme a diversa jurisprudencia del alto tribunal<sup>694</sup>, “actúa como pósito y cláusula interpretativa y de cierre de todos los derechos fundamentales”<sup>695</sup> (el derecho de la dignidad

---

<sup>691</sup> AYALA SÁNCHEZ, A. *Una aproximación al despido disciplinario desde la óptica de los deberes laborales*. Murcia: Ediciones Laborum, 2021, pp. 294-295.

<sup>692</sup> GÓMEZ ABELLEIRA, F. J. *La causalidad del despido disciplinario*. Cizur Menor (Navarra): Civitas Thomson-Reuters, 2009, p. 209.

<sup>693</sup> Art. 10.1 de la CE. “La dignidad de la persona, los derechos inviolables que le son inherentes, el libre desarrollo de la personalidad, el respeto a la ley y a los derechos de los demás son fundamento del orden político y de la paz social”.

<sup>694</sup> STC 192/2003, de 27 de octubre, FJ. 7.

<sup>695</sup> AYALA SÁNCHEZ, A. *Una aproximación al despido disciplinario desde la óptica de los deberes laborales*. Murcia: Ediciones Laborum, 2021, p. 292.

humana se encuentra también recogido en los arts. 4.2.e)<sup>696</sup> y 18<sup>697</sup> del ET), debido a que las ofensas verbales atentan contra una serie de derechos fundamentales (además del ejercicio de libertad de expresión) y son contrarios, tanto a la integridad moral (art. 15 de la CE<sup>698</sup>) como al derecho al honor y al prestigio profesional de la víctima (art. 18 de la CE<sup>699</sup>): en estos últimos casos, el trabajador los puede hacer valer como derecho fundamental tanto en vía civil como penal<sup>700</sup>.

### **2.1.3. La causa por transgresión de la buena fe contractual y el abuso de confianza del art. 54.2.d) del ET**

Una tercera causa de despido disciplinario se encuentra en el art. 54.2.d) del ET, al señalar como tal “la transgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo”, conducta alineada tanto con el deber laboral básico del trabajador indicado en el art. 5.a) del ET de cumplir con las obligaciones concretas de su puesto de trabajo, de conformidad con las reglas de la buena fe y diligencia, como con el artículo 20.2 del mismo estatuto, que exige al trabajador diligencia y colaboración con el empresario, subrayando que “el trabajador y el empresario se someterán en sus prestaciones recíprocas a las exigencias de la buena fe”. Por tanto, es importante señalar que la transgresión de la buena fe ha sido una razón a la que los tribunales tienden a vincular la mayoría de las expresiones de libre expresión o información ejercidas por el trabajador, que el empresario en determinado momento considera como comportamientos constitutivos de un incumplimiento contractual grave y culpable, lo que tiene lugar en un marco normativo que refleja la importancia de mantener un ambiente laboral respetuoso y colaborativo, en el cual tanto el trabajador como el empresario deben regir sus actuaciones según los principios de

---

<sup>696</sup> Art. 4.2.e) del ET: “Al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, y frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo”.

<sup>697</sup> Art. 18 del ET: “Inviolabilidad de la persona del trabajador. Solo podrán realizarse registros sobre la persona del trabajador, en sus taquillas y efectos particulares, cuando sean necesarios para la protección del patrimonio empresarial y del de los demás trabajadores de la empresa, dentro del centro de trabajo y en horas de trabajo. En su realización se respetará al máximo la dignidad e intimidad del trabajador y se contará con la asistencia de un representante legal de los trabajadores o, en su ausencia del centro de trabajo, de otro trabajador de la empresa, siempre que ello fuera posible”.

<sup>698</sup> STC 120/1990, de 27 de junio.

<sup>699</sup> SSTC 107/1998, de 8 de junio y 56/2008, de 14 de abril.

<sup>700</sup> AGUILERA IZQUIERDO, R. *Las causas de despido disciplinario y su valoración por la jurisprudencia*. Pamplona: Aranzadi Editorial, 1997, p. 191.



la buena fe. La transgresión de la buena fe contractual implica que las expresiones del trabajador, amparadas bajo el derecho a la libertad de expresión, deben ser ejercidas de manera coherente con los principios fundamentales de lealtad y honestidad que rigen la relación laboral, especialmente en el desarrollo del trabajo en las empresas de tendencia ideológica<sup>701</sup>, debido a que el trabajador no puede utilizar su libertad de expresión de manera que menoscabe la relación de confianza inherente al contrato laboral, ya que el abuso de confianza en el desempeño del trabajo se refiere a situaciones en las cuales el trabajador, al ejercer su libertad de expresión, excede los límites razonables y utiliza esa libertad de manera perjudicial para los intereses de la empresa, lo que puede producirse cuando el trabajador divulga de información confidencial, difamación de la empresa o de sus representantes, o cualquier conducta que afecte negativamente la imagen o eficiencia del entorno laboral.

E igualmente si un trabajador utiliza plataformas públicas para expresar críticas infundadas sobre prácticas internas de la empresa que, en realidad, no transgreden normativas laborales y afectan negativamente la reputación de la misma, podría considerarse una transgresión de la buena fe y un abuso de confianza, justificando así un despido disciplinario. En definitiva, la relación entre el ejercicio de la libertad de expresión y el despido disciplinario del artículo 54.2.d) del ET implica que dicho ejercicio debe realizarse dentro de los límites de la buena fe y sin abuso de la confianza contractual, preservando así el equilibrio entre los derechos fundamentales de los trabajadores y los legítimos intereses de la empresa.

La libertad de expresión comprende la libre expresión de ideas pensamientos y opiniones, lo que incluye los juicios de valor, y supone un campo de acción que estará delimitado por la ausencia o presencia de expresiones injuriosas o insultantes. De ahí que la protección constitucional se extiende a la información veraz aunque comprenda también un elemento valorativo. Y ello teniendo presente que en las relaciones laborales el derecho de libertad de expresión cumple a la vez una función reivindicativa y otra función de denuncia, lo que tiene lugar dentro de las empresas, generando una tensión entre el derecho fundamental de libertad de expresión del trabajador y el límite adicional del deber de buena fe contractual, ya que se exige siempre el cumplimiento de las obligaciones por parte del trabajador, y también del empresario: por un lado porque el trabajo se presta en el seno de una

---

<sup>701</sup> SSTC 47/1985 de 27 de marzo y 106/1996, de 12 de junio.

organización dirigida por un empresario con poder de dirección y sanción que se legitima en la existencia de un contrato de trabajo y donde las necesidades de la empresa pueden suponer una limitación al ejercicio de libertad de expresión; y por otro, porque el ámbito laboral es un marco adecuado que contribuye a la plena realización de la personalidad del trabajador y es idóneo para desarrollar determinados aspectos de su derecho de libertad de expresión<sup>702</sup>.

#### **2.1.4. La causa por acoso del art. 54.2.g) del ET**

Finalmente, el ejercicio de libertad de expresión del trabajador puede desembocar en su despido basándose el empresario en su conducta grave y culpable conforme al art. 54.2.g) que señala como disciplinario aquel despido que se produce cuando tiene lugar “acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y el acoso sexual o por razón de sexo al empresario o a las personas que trabajan en la empresa”, lo que puede tener lugar por ejemplo, si un trabajador realiza comentarios ofensivos, insultos o burlas hacia un compañero de trabajo debido a su origen racial: en tal situación estaría incurriendo en acoso por razón de origen racial, lo que puede desencadenar en un despido disciplinario. E igualmente, existe situaciones de despido cuando, siguiendo con ejemplos: se produce acoso por orientación sexual, cuando un empleado utiliza su libertad de expresión para realizar comentarios ofensivos y despectivos hacia un compañero de trabajo debido a su orientación sexual; o acoso religioso, en el supuesto de que un trabajador que, a través de expresiones verbales, menosprecia y ridiculiza a otro colega por sus creencias religiosas, lo que podría generar un ambiente laboral hostil por motivos religiosos; o acoso por discapacidad, si un empleado utiliza su libertad de expresión para discriminar y menospreciar a un compañero de trabajo debido a su discapacidad; e incluso el acoso por edad, cuando un trabajador realiza comentarios despectivos relacionados con la edad de un compañero.

Es crucial destacar que, a pesar de la protección de la libertad de expresión, el ET establece límites claros cuando dicha expresión se convierte en un instrumento para acosar a otros empleados, como lleva a cabo el art. 54.2.g), que busca salvaguardar un entorno laboral respetuoso, libre de discriminación y acoso, al permitir que la empresa tome medidas

---

<sup>702</sup> ROALES PANIAGUA, E. *Despido por transgresión...*, op. cit., p. 123.

disciplinarias contra aquellos empleados cuyas expresiones vulneren estos principios., ya que si el trabajador utiliza su libertad de expresión de manera abusiva, creando un ambiente laboral hostil basado en características protegidas, la empresa puede proceder a su despido disciplinario para preservar un entorno laboral justo y respetuoso.

## **2.2. Efectos del despido disciplinario y la libertad de expresión**

El art. 55.3 del ET determina, cumplidas las exigencias para su realización, que existen tres calificaciones para un despido disciplinario: procedente, improcedente y nulo, al igual que el art. 108.1 de la LRJS determina para los fallos de las sentencias; y la aplicación de estos efectos se produce dentro de la sujeción del empleado a dirección empresarial sin que se impida la expresión de las opiniones de los trabajadores incluso cuando adoptan una perspectiva crítica: ello dentro del acatamiento de los límites generales a la libertad de expresión, tales como el respeto al honor y la buena imagen, tanto en su contenido sustantivo como en su presentación formal, entre otros ya apuntados.

### **2.2.1. Despido procedente**

En el primer caso, el despido procedente, se considera como tal si el empresario logra demostrar fehacientemente las causas invocadas en la carta de despido y se cumplen los requisitos formales estipulados en el artículo 55.1 del ET: en tal situación, al trabajador despedido no le asistirá el derecho a percibir indemnización ni salarios de tramitación, y además, una vez ratificado el despido como procedente, tanto el empresario como el trabajador quedarán exentos de todas las obligaciones recíprocas que tuviesen pendientes. Este marco normativo subraya la importancia de la acreditación contundente de las causas que fundamentan el despido disciplinario y establece una liberación total de responsabilidades para ambas partes una vez confirmada la procedencia del despido.

### **2.2.2. Despido improcedente**

En el caso de despido improcedente, el régimen jurídico establecido por los arts. 55.4 del ET y 108.1 de la LRJS establece que el despido disciplinario será considerado improcedente en diversos escenarios: cuando no se logre evidenciar de manera concluyente el incumplimiento

grave y culpable del trabajador, tal como alega la empresa en la carta de despido; la falta de cumplimiento de los requisitos formales exigibles, lo que comprende situaciones como la ausencia de prueba del incumplimiento contractual alegado por el empleador, la presencia de defectos formales, la existencia de vicios en el expediente disciplinario, o, en el caso específico de trabajadores afiliados a un sindicato, cuando se ejecuta el despido sin la preceptiva audiencia previa de los delegados sindicales.

La calificación de improcedencia de un despido otorga al empresario la facultad de elegir entre readmitir al trabajador o abonarle una indemnización, derecho que debe ser ejercido en un plazo de 5 días a partir de la notificación de la sentencia (art. 56.1 del ET), y que en el caso de no ejercer esta opción, se presume que el empresario opta por la readmisión del trabajador, salvo que el trabajador sea miembro del Comité de empresa o delegado sindical, en el que la decisión sobre readmisión o indemnización recae en ellos (art. 56.4 del ET).

Según el artículo 56.2 del ET, si el empresario opta por la readmisión, debe abonar al trabajador los salarios de tramitación, correspondientes a los salarios no percibidos desde la fecha de efectos del despido hasta la notificación de la sentencia que declara su improcedencia, salvo que el trabajador consiga otro empleo antes de la notificación de la sentencia, entonces el empresario solo debe abonar los salarios devengados hasta su nueva colocación. En cuanto al plazo de 90 días hábiles establecido por el artículo 116.1 de la LRJS, si la sentencia de improcedencia se dicta después de este periodo, el empresario puede reclamar al Estado el abono de los salarios de tramitación y las cuotas de Seguridad Social que excedan de los 90 días: igualmente, en caso de insolvencia empresarial, el trabajador también puede reclamar los salarios de tramitación (art. 116.2 de la LRJS).

El artículo 278 de la LRJS establece que, en caso de readmisión, el empresario debe comunicar por escrito al empleado la fecha de reincorporación dentro de los 10 días siguientes a la notificación de la sentencia, reincorporación que debe efectuarse en un plazo no inferior a tres días después de la recepción de la comunicación.

La declaración de improcedencia puede conllevar dos consecuencias principales: la readmisión con abono de salarios de tramitación o el abono de una indemnización. En este último caso, la indemnización se calcula con un factor indemnizatorio de 33 días de salario por año de servicio, con un máximo de 24 mensualidades, según el artículo 56.1 del ET (para

aquellos trabajadores que iniciaron la relación laboral antes del 12 de febrero de 2012, la indemnización se calcula sumando dos tramos indemnizatorios, no pudiendo superar en ningún caso las 42 mensualidades): hay que destacar que estas indemnizaciones están exentas de tributación en el impuesto sobre la renta, siempre y cuando no resulten de pactos, acuerdos, convenios o contratos adicionales, y el importe máximo exento es de 180,000 €. Las cantidades que superen este límite estarán sujetas a tributación.

### **2.2.3. Despido nulo**

La tercera calificación posible del despido disciplinario ejecutado por el empresario se corresponde a su nulidad, que se encuentre regulado en el art. 55.5 del ET y al que remite el art. 108.2 de la LRJS. La nulidad de un despido se configura cuando este tiene como móvil alguna de las causas de discriminación prohibidas en la CE o en la ley, o bien se produce con violación de derechos fundamentales y libertades públicas de la persona trabajadora. Además, será nulo en los siguientes casos: a) Durante los periodos de suspensión del contrato de trabajo por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural a que se refiere el artículo 45.1.d) y e) del ET, disfrute del permiso parental a que se refiere el artículo 48 bis del ET, o por enfermedades causadas por embarazo, parto o lactancia natural, al igual que también será nulo si la notificación de la decisión se realiza de manera que el plazo de preaviso concedido finalice dentro de dichos periodos; b) en el caso de las trabajadoras embarazadas, desde el inicio del embarazo hasta el comienzo del periodo de suspensión a que se refiere la letra a), el de las personas trabajadoras que hayan solicitado uno de los permisos a los que se refiere el artículo 37, apartados 3.b), 4, 5 y 6 del ET, o estén disfrutando de ellos, o hayan solicitado o estén disfrutando de las adaptaciones de jornada previstas en el artículo 34.8 del ET o la excedencia prevista en el artículo 46.3 del ET, y el de las trabajadoras víctimas de violencia de género por el ejercicio de su derecho a la tutela judicial efectiva o de los derechos reconocidos en esta ley para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral; y c) después de que las personas trabajadoras se reincorporen al trabajo al finalizar los periodos de suspensión del contrato por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, a que se refiere el artículo 45.1.d) del ET, siempre que no haya transcurrido más de doce meses desde la fecha del nacimiento, la adopción, la guarda con fines de adopción o el acogimiento.

En todos estos casos, la nulidad del despido tendrá como consecuencia la readmisión inmediata del trabajador, con abono de los salarios dejados de percibir<sup>703</sup> (art. 113 de la LRJS), a menos que, en dichos casos, se declare la procedencia del despido por motivos no relacionados con el embarazo o con el ejercicio del derecho a los permisos y excedencia señalados: si el despido nulo no conllevará a la readmisión del trabajador por decisión inadecuada del empresario o lo hiciera en circunstancias diferentes a las que el trabajador disfrutaba antes del despido, entonces el trabajador podrá solicitar la ejecución de la sentencia y, concretamente, solicitará con ella la readmisión efectiva<sup>704</sup>, lo que conllevará la emisión de auto del juez instando a la readmisión efectiva en el plazo de tres días<sup>705</sup>, situación que de no producirse podrá acarrear la condena al empresario a que siga abonando los salarios de tramitación hasta que tenga lugar la readmisión efectiva en su puesto de trabajo<sup>706</sup>.

En conclusión, los efectos del despido disciplinario basado en el ejercicio de libertad de expresión de un trabajador podrán dar lugar a cualquiera de las tres posibles calificaciones del despido analizadas, destacando que de confirmarse la no procedencia del mismo y existir el ejercicio legítimo de libertad de expresión y no haber causa de despido del art. 54.2 del ET, se estaría ante el caso de nulidad si el despido ha tenido por móvil “alguna de las causas de discriminación prohibidas en la CE o en la ley, o bien se produzca con violación de derechos fundamentales y libertades públicas de la persona trabajadora”, como lo es el ejercicio del derecho a la libertad de expresión del trabajador. Ya que es fundamental destacar que la libertad de expresión es un derecho fundamental protegido por la Constitución art. 20.1.a), pero, como todo derecho, no es absoluto, al poder entrar en conflicto con otros derechos fundamentales, así como con deberes y limitaciones derivados de la relación laboral. Por ello, para estos efectos posibles es necesario acudir a la jurisprudencia que en este contexto ha sentado algunas premisas relevantes, como recoge la reiterada STC 146/19<sup>707</sup>, que distingue entre el derecho a la libertad de expresión y el deber de respeto a los derechos al honor, intimidad personal y familiar y a la propia imagen; e incluso al TEDH con la propuesta de

---

<sup>703</sup> O'CALLAGHAN RODRÍGUEZ, P. *El despido y otras sanciones*. Madrid: Wolters Kluwer Legal & Regulatory España, 1ª ed., 2021, p. 131.

<sup>704</sup> O'CALLAGHAN RODRÍGUEZ, P. *El despido y...*, op. cit., pp. 140-141.

<sup>705</sup> Art. 282 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social.

<sup>706</sup> Art. 284 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social.

<sup>707</sup> STC 146/19, de 25 de noviembre.

realización del mencionado test valorativo para evaluar restricciones al derecho a la libertad de expresión en el ámbito laboral. Por ello, los efectos del despido disciplinario sobre la libertad de expresión pueden variar, puesto que habrá casos donde las expresiones del trabajador se consideran legítimas y fundamentadas, como críticas constructivas sobre condiciones laborales, y en las que el despido puede ser cuestionado: como siempre, la proporcionalidad de la medida, la naturaleza de las expresiones y el contexto específico son elementos cruciales en la evaluación judicial y en la calificación del despido y sus efectos.

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

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

#### **3.1. Sentencias del Tribunal Supremo**

Se precisa un análisis exhaustivo de la doctrina del TS desde los primeros casos hasta 31 de marzo de 2024 (fecha de realización de la búsqueda), de manera que se proporcione una

visión de relevancia de esta evolución doctrinal a través de un estudio longitudinal de las diferentes sentencias que el TS ha dictado a lo largo de los años en relación al ejercicio de libertad de expresión de los trabajadores en el marco de su contrato de trabajo y a los efectos derivados de esta acción, que se concretan básicamente en el despido para los objetivos de este estudio. Así, y empleando como herramienta el buscador de Jurisprudencia del Tribunal Supremo localizado en la web del Centro de Documentación Judicial (CENDOJ) del Consejo General del Poder Judicial, se utilizan como criterios de búsqueda los siguientes: como primer criterio se utilizan como palabras claves, en primer lugar “libertad de expresión” unida en segundo lugar a “despido disciplinario” o a “despido nulo”; y como segundo criterio, la selección de sentencias únicamente del ámbito social. Dicha búsqueda obtiene como resultado: 42 sentencias en el primer caso, y 38 en el segundo, que se relacionan a continuación a modo de resumen en las siguientes tablas:

Tabla 55. *SSTS: libertad de expresión y despido disciplinario*

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



STS 662/2009, de 10 de febrero	Vulneración de derechos fundamentales. Ponderar los derechos en conflicto, partiendo de que los derechos fundamentales no pierden vigencia
STS 674/2009, de 28 de enero	Los conflictos han de resolverse mediante la ponderación
STS 4518/2008, de 25 de junio	Lesión de derecho fundamental. Una carta entregada al Comité de Empresa había superado los límites del derecho a la libertad de expresión
STS 5599/2007, de 4 de julio	Determinar los límites de la libertad de expresión
STS 5699/2007, de 15 de junio	Vulneración de garantía de indemnidad
STS 2419/2005, de 20 de abril	Alcance y límites del derecho de libertad: lesión de derechos. Valorar los límites de la libertad de expresión en un contexto determinado
STS 9036/2001, de 20 de noviembre	Aplicación del art. 41 del CEDH
STS 19771/1992, de 14 de julio	Límites de la libertad de expresión: equilibrio de derechos. Derecho a expresar y difundir libremente pensamientos, ideas y opiniones
STS 5898/1992, de 14 de julio	El problema de los límites de la libertad de expresión es una cuestión de equilibrio de derechos
STS 20633/1992, de 23 de junio	Derecho a expresar y difundir libremente pensamientos, ideas y opiniones
STS 5052/1992, de 23 de junio	El problema de los límites de la libertad de expresión es una cuestión de equilibrio de derechos
STS 6981/1990, de 6 de octubre	Ha de ponderarse la libertad de expresión que consagra el art. 20.1 de la CE , con el respeto a la dignidad y al honor de quienes integran la empresa
STS 11221/1989, de 7 de junio	Determinación de los límites de la libertad de expresión en función del análisis de las expresiones utilizadas, la finalidad perseguida y los medios en que aquélla se producen
STS 3400/1989, de 7 de junio	Determinación de los límites de la libertad de expresión en función del análisis de las expresiones utilizadas, la finalidad perseguida y los medios en que aquélla se producen
STS 14891/1988, de 4 de mayo	La libertad de expresión no es un derecho ilimitado
STS 3264/1988, de 4 de mayo	La libertad de expresión no es un derecho ilimitado
STS 12830/1988, de 17 de febrero	El derecho de libertad de expresión -que comprende también el de difusión-no es un derecho ilimitado, sino que está sujeto a unas determinadas pautas de comportamiento, y estas no son otras que las que sienta el artículo 7.1 del Código Civil, al imponer que los derechos deberán ejercitarse conforme a las exigencias de la buena fe, de forma que del derecho se abusa cuando su ejercicio denota la presencia del "animus nocendi"

STS 1030/1988, de 17 de febrero	El derecho constitucional de libertad de expresión -que comprende también el de difusión- no es un derecho ilimitado
STS 6506/1986, de 24 de noviembre	Los límites de la libertad de expresión deben determinarse en función de las expresiones utilizadas, la finalidad perseguida y los medios en que aquéllas se producen, de modo que sólo resulten sancionables las conductas que impliquen un exceso en el ejercicio de aquel derecho y lo sea en proporción a la entidad del mismo
STS 12406/1986, de 24 de noviembre	Los límites de la libertad de expresión deben determinarse en función de las expresiones utilizadas, la finalidad perseguida y los medios en que aquéllas se producen, de modo que sólo resulten sancionables las conductas que impliquen un exceso en el ejercicio de aquel derecho y lo sea en proporción a la entidad del mismo
STS 12333/1986, de 13 de noviembre	La relación contractual entre trabajador y empresa genera un complejo de derechos y obligaciones recíprocas que condiciona el ejercicio del derecho a la libertad de expresión
STS 6227/1986, de 13 de noviembre	Los límites de la libertad de expresión deben determinarse en función de las expresiones utilizadas, la finalidad perseguida y los medios en que aquéllas se producen, de modo que sólo resulten sancionables las conductas que impliquen un exceso en el ejercicio de aquel derecho y lo sea en proporción a la entidad del mismo
STS 11891/1986, de 22 de septiembre	Para determinar si el demandante desbordó con su conducta el derecho a la libertad de expresión, se debe estar a lo que consta en los hechos probados
STS 4781/1986, de 22 de septiembre	El derecho a la libertad de expresión no es un derecho ilimitado
STS 11648/1986, de 9 de julio	El trabajador que por razones sindicales expresa, criterios o puntos de vista con relación a su empresa, aunque sean especialmente críticos, goza de especial protección
STS 4044/1986, de 9 de julio	El trabajador que por razones sindicales expresa, criterios o puntos de vista con relación a su empresa, aunque sean especialmente críticos, goza de especial protección
STS 13104/1986, de 9 de junio	Se tiene derecho a emitir una personal opinión en el ejercicio de la libertad de expresión garantizada constitucionalmente cuando se realiza una crítica a la empresa
STS 3187/1986, de 9 de junio	Se tiene derecho a emitir una personal opinión en el ejercicio de la libertad de expresión garantizada constitucionalmente cuando se realiza una crítica a la empresa
STS 13063/1986, de 29 de abril	La emisión o difusión de opiniones en forma desajustada a lo que constituye una regla de general observancia convierte en ilícito o abusivo el ejercicio de la libertad de expresión, pudiendo, por consiguiente, entrar en juego el cuadro de responsabilidades

	contractuales derivadas del incumplimiento del deber de buena fe (STC 88/1985, de 19 de julio)
STS 2150/1986, de 29 de abril	La emisión o difusión de opiniones en forma desajustada a lo que constituye una regla de general observancia convierte en ilícito o abusivo el ejercicio de la libertad de expresión, pudiendo, por consiguiente, entrar en juego el cuadro de responsabilidades contractuales derivadas del incumplimiento del deber de buena fe (STC 88/1985, de 19 de julio)
STS 10943/1986, de 6 de marzo	Interrelación existente entre el derecho constitucional a la libertad de expresión y los límites a la crítica que de la empresa pueden realizar sus trabajadores
STS 1086/1986, de 6 de marzo	Limitaciones a la libertad de expresión que nacen de la propia estructura penal: delitos de injuria y calumnia tipificados en los artículos del CP
	42 sentencias
Fuente: Centro de Documentación Judicial (CENDOJ) del Consejo General del Poder Judicial, 2024	

Tabla 56. *SSTS: libertad de expresión y despido nulo*

	Resumen
STS 3192/2022, de 26 de julio	Determinar de en qué medida concurre "conexidad" entre la vulneración de derechos fundamentales y el despido es cuestión tributaria de la valoración de cuantas circunstancias concurren
STS 2486/2017, de 25 de mayo	La denuncia de irregularidades dentro del propio ámbito empresarial entra dentro del marco de la libertad de expresión del art. 18 de la CE
STS 3456/2014, de 15 de julio	La decisión empresarial de despedir vulnera los derechos fundamentales de libertad de expresión
STS 7639/2010, de 4 de noviembre	Vulneración del derecho fundamental de libertad de expresión
STS 272/2010, de 20 de enero	Despido nulo por violar el derecho a la libertad de expresión
STS 7341/2009, de 22 de octubre	Los conflictos han de resolverse mediante la ponderación
STS 3340/2009, de 6 de mayo	Nulidad radical de conductas contrarias a los derechos fundamentales de libertad de expresión
STS 3267/2009, de 17 de abril	Vulneración de derechos -intimidad, igualdad y no discriminación y libertad de expresión- y ponderación de los derechos en conflicto
STS 662/2009, de 10 de febrero	Ponderar los derechos en conflicto, partiendo de que los derechos fundamentales no pierden vigencia
STS 1682/2009, de 30 de enero	Nulidad radical de las conductas contrarias a los derechos fundamentales de libertad de expresión

STS 674/2009, de 28 de enero	Los conflictos han de resolverse mediante la ponderación
STS 4518/2008, de 25 de junio	Una carta entregada al Comité de Empresa había superado los límites del derecho a la libertad de expresión
STS 5599/2007, de 4 de julio	Determinación de los límites de la libertad de expresión
STS 5340/2005, de 19 de septiembre	No renovar un contrato por móviles discriminatorios o vulneradores de derechos fundamentales es despido nulo
STS 8314/2005, de 6 de junio	No renovar un contrato por móviles discriminatorios o vulneradores de derechos fundamentales es despido nulo
STS 2419/2005, de 20 de abril	Valorar los límites de la libertad de expresión en un contexto determinado
STS 19771/1992, de 14 de julio	Derecho a expresar y difundir libremente pensamientos, ideas y opiniones
STS 5898/1992, de 14 de julio	El problema de los límites de la libertad de expresión es una cuestión de equilibrio de derechos
STS 20633/1992, de 23 de junio	Derecho a expresar y difundir libremente pensamientos, ideas y opiniones
STS 5052/1992, de 23 de junio	El problema de los límites de la libertad de expresión es una cuestión de equilibrio de derechos
STS 7162/1990, de 11 de octubre	La libertad de expresión no es un derecho ilimitado y ha de mantener un necesario equilibrio con otros derechos fundamentales
STS 17402/1990, de 11 de octubre	La valoración de los límites de la libertad de expresión ha de hacerse de acuerdo con el principio de buena fe, que presenta condicionamientos particulares en las relaciones laborales
STS 6981/1990, de 6 de octubre	Ha de ponderarse la libertad de expresión que consagra el art. 20.1 de la CE, con el respeto a la dignidad y al honor de quienes integran la empresa
STS 1821/1990, de 28 de febrero	Son discriminatorios y nulos «a radice» los despidos que, atendida su causa, constituyen una efectiva infracción o desconocimiento de derechos fundamentales.
STS 17289/1990, de 28 de febrero	Los límites de la libertad de expresión deben determinarse en función principalmente del análisis de las expresiones utilizadas, la finalidad perseguida y los medios en que aquéllas se producen
STS 17236/1990, de 20 de febrero	La libertad de expresión y de crítica tiene los límites que el artículo 20.4 de la CE establece y debe ser respetado el honor de la persona que se quebranta
STS 1487/1990, de 20 de febrero	La libertad de expresión y de crítica tiene los límites que el artículo 20.4 de la CE establece y debe ser respetado el honor de la persona que se quebranta
STS 955/1990, de 6 de febrero	El derecho de expresar libremente pensamientos, ideas y opiniones por cualquier medio tiene su límite en el respeto a los derechos

	reconocidos y especialmente en el derecho al honor, a la intimidad y a la propia imagen
STS 17076/1990, de 6 de febrero	El derecho de expresar libremente pensamientos, ideas y opiniones por cualquier medio tiene su límite en el respeto a los derechos reconocidos y especialmente en el derecho al honor, a la intimidad y a la propia imagen
STS 12830/1988, de 17 de febrero	El derecho de libertad de expresión -que comprende también el de difusión-no es un derecho ilimitado, sino que está sujeto a unas determinadas pautas de comportamiento, y estas no son otras que las que sienta el artículo 7.1 del Código Civil, al imponer que los derechos deberán ejercitarse conforme a las exigencias de la buena fe, de forma que del derecho se abusa cuando su ejercicio denota la presencia del "animus nocendi"
STS 1030/1988, de 17 de febrero	El derecho constitucional de libertad de expresión -que comprende también el de difusión- no es un derecho ilimitado
STS 14082/1987, de 28 de septiembre	No se sanciona al actor por participar en una huelga legal o ilegal, sino por proferir durante la misma graves insultos contra los compañeros de trabajo que no se sumaron a ella y contra los directivos de la empresa
STS 5913/1987, de 28 de septiembre	En modo alguno el ejercicio de la libertad de expresión que garantiza el artículo 20 de la CE autoriza a, con gran publicidad, llamar perro a un compañero, hijos de puta a los que no secundan la huelga, a los de la oficina integrantes de una oficina asesina, ni a acusar al Director de la empresa de un fraude de miles de millones
STS 11891/1986, de 22 de septiembre	Para determinar si el demandante desbordó con su conducta el derecho a la libertad de expresión, se debe estar a lo que consta en los hechos probados
STS 4781/1986, de 22 de septiembre	El derecho a la libertad de expresión no es un derecho ilimitado
STS 10943/1986, de 6 de marzo	Interrelación existente entre el derecho constitucional a la libertad de expresión y los límites a la crítica que de la empresa pueden realizar sus trabajadores
STS 1086/1986, de 6 de marzo	Limitaciones a la libertad de expresión que nacen de la propia estructura penal: delitos de injuria y calumnia tipificados en los artículos del CP
	38 sentencias

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

### 3.2. Comentarios y reflexiones

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

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

- Proporcionalidad de las limitaciones. El TS establece que las limitaciones y restricciones a la libertad de expresión en el lugar de trabajo deben ser proporcionadas y justificadas, lo que significa que los empleadores pueden imponer limitaciones a la libertad de expresión de los trabajadores solo cuando existan razones legítimas y proporcionadas, como por ejemplo, la protección de los derechos de otros trabajadores, la preservación de la armonía laboral o la protección de los intereses empresariales, de modo que las medidas restrictivas deben estar en consonancia con la gravedad y la urgencia de la situación, y que no deben ir más allá de lo necesario para alcanzar el fin legítimo perseguido. En este sentido, el TS señala que las limitaciones al ejercicio de libertad de

expresión de los trabajadores deben ser evaluadas caso por caso, considerando factores como la naturaleza y el contexto de la expresión y el equilibrio entre los derechos de los trabajadores y los intereses empresariales; además, el TS establece que las limitaciones a la libertad de expresión deben ser lo menos intrusivas posible y que deben ser aplicadas de manera temporal y proporcional al objetivo perseguido: por ejemplo, en casos en los que la expresión de un trabajador pueda afectar negativamente la reputación de la empresa o la armonía laboral, el empleador puede imponer medidas restrictivas como una advertencia o una suspensión temporal, pero medidas proporcionales a la gravedad de la conducta, conforme a la legislación y al convenio colectivo de aplicación.

- Contexto y naturaleza de las expresiones. El TS reconoce que el contexto y la naturaleza de las expresiones realizadas por un trabajador son factores determinantes al evaluar su legalidad.
- Derecho a la crítica y a la discrepancia. El TS reconoce el derecho de los trabajadores a criticar y expresar discrepancias con respecto a las políticas, decisiones o acciones de la empresa siempre y cuando lo hagan de manera respetuosa y dentro de los límites del ejercicio legítimo de la libertad de expresión<sup>708</sup>: la crítica constructiva y la expresión de opiniones divergentes son consideradas parte del debate democrático y pueden contribuir al mejoramiento de las condiciones laborales, en el fundamento de la importancia de fomentar un debate abierto y plural en el lugar de trabajo, así como en el reconocimiento de la dignidad y autonomía de los trabajadores como personas con opiniones y perspectivas propias.
- Protección de la dignidad. A pesar de la protección de la libertad de expresión, el TS reconoce que su ejercicio no es absoluto y puede ser limitada en casos en los que se vulneren la dignidad o la integridad de otras personas: por tanto, expresiones que constituyan acoso, discriminación, injurias o calumnias pueden ser consideradas contrarias al ordenamiento jurídico y, por lo tanto, pueden ser objeto de sanciones o medidas disciplinarias por parte de los empleadores, debido a que tales expresiones no solo pueden afectar negativamente el ambiente laboral y la convivencia entre los

---

<sup>708</sup> STS 17402/1990, de 11 de octubre, FJ 5.

trabajadores, sino que también pueden tener consecuencias legales y reputacionales para la empresa.

- Equilibrio de intereses. El TS busca un equilibrio entre los derechos de los trabajadores a la libertad de expresión y los intereses legítimos de los empleadores en mantener la armonía laboral, proteger la reputación de la empresa y garantizar un entorno de trabajo respetuoso y productivo: ponderación de intereses que se realiza caso por caso, teniendo en cuenta las circunstancias específicas de cada situación.

En resumen, la jurisprudencia del TS respecto a la libertad de expresión de los trabajadores ha evolucionado hacia una posición más protectora y equilibrada, reconociendo el derecho fundamental de los trabajadores a expresar sus opiniones en el contexto laboral puesto que no es un vínculo de fidelidad personal en el que hayan de disolverse los derechos y libertades del trabajador en cuanto persona y en cuanto ciudadano. Por ello, el ejercicio de libertad de expresión, sostiene el TS, debe ejercerse siempre cumpliendo las siguientes características y condiciones: a) que se respeten los derechos e intereses legítimos de todas las partes involucradas; b) que se reconozca que la libertad de expresión no es un derecho ilimitado, sino que ha de mantener un necesario equilibrio con otros derechos fundamentales, como el derecho al honor, además de que la relación contractual entre trabajador y empresa genera un complejo de derechos y obligaciones recíprocas que condiciona el ejercicio del derecho a la libertad de expresión; c) que la valoración de los límites de la libertad de expresión se realice de acuerdo con el principio de buena fe, que presenta condicionamientos particulares en las relaciones laborales derivados del respeto al interés del empresario y a las exigencias mínimas de la convivencia en el medio de trabajo como las que sienta el art. 7.1 del Código Civil; d) que la conducta injuriosa es incompatible con una convivencia normal en el trabajo<sup>709</sup>, de forma que del derecho se abusa cuando su ejercicio denota la presencia del "animus nocendi", ya que la libertad de pensamiento, ideas y opiniones no trata de insultos ni calificativos degradantes, "sin que se pueda disculpar la utilización de expresiones ofensivas, una incorrección del lenguaje, que estará tolerada en las conversaciones amistosas, pero no empleadas con afán de zaherir y ofender a quien se dirigen o refieren"<sup>710</sup>; e) que en las manifestaciones críticas en el ámbito de la relación laboral, ha de intentarse el necesario

---

<sup>709</sup> STS 7162/1990, de 11 de octubre, FJ 5.

<sup>710</sup> STS 14891/1988, de 4 de mayo, FJ 4.



equilibrio entre el derecho de los trabajadores a la libre defensa de las propias ideas y opiniones y el obligado respeto al prestigio de la empresa y a la dignidad y honor de las personas físicas que la integran, de manera que se determine la frontera de las expresiones, y la lealtad y buena fe de los trabajadores hacia la empresa en la que trabajan; f) que los condicionamientos al ejercicio del derecho de libertad de expresión de los trabajadores no deben ser restricciones derivadas del reconocimiento de un deber genérico de lealtad, con un significado omnicomprendivo de sujeción del trabajador al interés empresarial, que, entendido así, no resultaría acorde con el sistema constitucional de relaciones laborales y con el reconocimiento del conflicto cuya legitimidad general ampara el texto constitucional; g) que los límites de la libertad de expresión deben determinarse tanto en función principalmente del análisis de las expresiones utilizadas como de la finalidad perseguida y de los medios en que aquéllas se producen, pues se debe armonizar el derecho a expresar y difundir libremente los pensamientos, ideas y opiniones mediante la palabra, el escrito o cualquier otro medio de información (art. 20.1.a) de la CE) y la consideración debida a la empresa (arts. 54.2.c) y d) y concordantes del ET), “como centro en el que convergen intereses plurales que con evidencia son dignos de protección y respeto, en cuanto a la dignidad y honor de las personas físicas que la forman”<sup>71</sup>, de modo que “sólo resulten sancionables las conductas que impliquen un exceso en el ejercicio de aquel derecho y lo sea en proporción a la entidad del mismo”<sup>72</sup>; h) que el derecho de expresión o crítica por un representante de los trabajadores reconoce un amplio margen de libertad y de discrecionalidad; i) que limitaciones a la libertad de expresión por la propia estructura penal (delitos de injuria y calumnia tipificados en el CP); y j), que el enjuiciamiento de un despido debe siempre abordarse en todo caso con criterio gradualista, tendente a establecer una adecuada proporción y correspondencia entre conductas y sanciones, y con criterio individualizador, atendiendo a las peculiaridades de cada caso concreto<sup>73</sup> y a la naturaleza y gravedad.

---

<sup>71</sup> STS 10943, de 6 de marzo, FJ 3.

<sup>72</sup> STS 6506/1986, de 24 de noviembre, FJ 5.

<sup>73</sup> STS 1821/1990, de 28 de febrero, FJ 3.

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

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

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

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

Por lo anterior, el enfoque del TC respecto al TS en materia de libertad de expresión en el ámbito laboral es de vital importancia por varias razones fundamentales: en primer lugar, el TC actúa como garante último de los derechos fundamentales reconocidos en la CE, entre

los que se encuentra el derecho a la libertad de expresión, y tiene como función principal asegurar que las normativas y actuaciones, ya sean legislativas o judiciales, respeten y promuevan estos derechos, incluso en el contexto específico de las relaciones laborales; en segundo término, el TC ofrece un enfoque más amplio y sistemático para abordar las cuestiones relacionadas con la libertad de expresión en el lugar de trabajo, debido a que doctrina se basa en una interpretación integral de la Constitución y los tratados internacionales de derechos humanos, lo que le permite establecer principios y criterios generales que trascienden las cuestiones puramente laborales y se aplican a la protección de los derechos fundamentales en cualquier contexto; en tercer lugar, el TC desempeña un papel crucial en la resolución de conflictos y controversias constitucionales que surgen en relación con la libertad de expresión en el ámbito laboral, pues tiene competencia para examinar la constitucionalidad de las leyes y actuaciones administrativas o judiciales, lo que le permite corregir posibles vulneraciones de este derecho fundamental, asegurando su pleno respeto y protección; y en cuarto lugar, el enfoque del TC sin duda complementa y enriquece la labor del TS al proporcionar una perspectiva más amplia y profunda sobre la protección de la libertad de expresión en el contexto laboral, ya que mientras que el TS se centra principalmente en la interpretación y aplicación de la legislación laboral, el TC ofrece una visión más global y principista que ayuda a contextualizar y fundamentar las decisiones judiciales en este ámbito desde una mirada constitucional.

Así, desde una perspectiva estrictamente normativa, la fuerza vinculante de la doctrina del TC se desprende de una serie de disposiciones contempladas tanto en la Constitución como en la Ley Orgánica que regula su funcionamiento<sup>74</sup>. En este sentido: por un lado el artículo 164.1 de la CE establece el alcance y la eficacia general "erga omnes" de todas las sentencias de inconstitucionalidad; por otro, el artículo 38.1 de la Ley Orgánica del Tribunal Constitucional proclama que las decisiones del TC "vincularán a todos los poderes públicos y a todos los ciudadanos"; y finalmente, el artículo 40.2 de la Ley Orgánica del Tribunal Constitucional otorga a la jurisprudencia constitucional un papel corrector sobre la jurisprudencia ordinaria al señalar que "en todo caso, la jurisprudencia de los tribunales de Justicia que versa sobre leyes, disposiciones o actos sometidos a juicio por el TC deberá entenderse corregida por la doctrina emanada de las sentencias y autos que resuelvan los

---

<sup>74</sup> GOIG MARTÍNEZ, J. M. "La interpretación constitucional y las sentencias del Tribunal Constitucional. De la interpretación evolutiva a la mutación constitucional". *Revista de Derecho UNED*. 2013, núm. 12, pp. 257-258.

recursos y cuestiones de inconstitucionalidad"<sup>75</sup>. Es por ello que la interpretación jurídica, entendida como uno de los procesos más relevantes en la labor jurídica, adquiere especial importancia ya que a través de ella se busca elucidar el sentido de una norma legal, una decisión o un acto: técnica que conduce a la comprensión del significado que debe atribuirse a las formas representativas en el ámbito del orden jurídico, las cuales constituyen fuentes de valoraciones jurídicas o son el objeto de tales valoraciones, en la consideración de que la interpretación jurídica se dirige a reconocer y reconstruir el significado inherente a estas formas en el contexto del orden jurídico<sup>76</sup>.

La investigación llevada a cabo mediante la consulta del motor de búsqueda del TC ha arrojado resultados significativos al utilizar términos clave específicos, tales como 'libertad de expresión', 'discurso de odio' y 'despido'. Así, la exploración se ha realizado a través de diversas combinaciones de estas palabras, revelando los siguientes resultados: un total de 392 sentencias están relacionadas con la libertad de expresión; se han identificado 50 sentencias que abordan la libertad de expresión vinculada con el despido; en tercer lugar, es relevante destacar que dentro de este corpus jurisprudencial se ha encontrado únicamente una sentencia vinculada al discurso de odio; y en cuarto lugar, no existe registrada ninguna sentencia que aborde específicamente la intersección entre el discurso de odio y el despido.

#### **4.1. Sentencias del Tribunal Constitucional**

Este análisis exhaustivo de la doctrina del TC abarca desde los primeros casos (desde el inicio de la trayectoria del TC que se materializó con la promulgación de su Ley Orgánica 2/1979<sup>77</sup>) hasta 31 de diciembre de 2023, proporcionando una visión integral de cómo estas cuestiones han sido abordadas en el ámbito jurídico durante ese periodo. Por ello, se considera de relevancia analizar de manera sistemática las 50 SSTC identificadas que ponen en relación el despido de trabajadores con el ejercicio de su libertad de expresión, análisis que se presenta

---

<sup>75</sup> PIBERNAT DOMENECH, X. "La sentencia constitucional como fuente del Derecho". *Revista de Derecho Político*, 1987, núm. 24, p. 57. Disponible en: <https://doi.org/10.5944/rdp.24.1987.8350>

<sup>76</sup> BETTI, E. *Interpretación de la Ley y de los Actos Jurídicos*. Madrid: Editorial Revista de Derecho Privado, 1975, p. 95.

<sup>77</sup> PEÑA VÁZQUEZ, J. M. "Análisis sistemático de las sentencias del Tribunal Constitucional". *Documentación administrativa*. 1982, núm. 196, p. 192.

en orden cronológico desde las primeras sentencias dictadas hasta la más reciente. El análisis de las sentencias del TC se presenta en el Anexo de esta tesis.

## **4.2. Conclusiones del estudio de las sentencias del Tribunal Constitucional**

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

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

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

En tercer término, resulta significativo destacar que, hasta la fecha de corte de la investigación (31 de diciembre de 2023), no se ha identificado ninguna sentencia que trate específicamente la conjunción de "discurso de odio" y "despido": este vacío jurisprudencial podría indicar una laguna en la normativa o una ausencia de casos que aborden explícitamente esta problemática, lo cual podría ser objeto de futuros análisis doctrinales.

Finalmente, la revisión de estas sentencias subraya la complejidad de la relación entre libertad de expresión y despido, invitando a una reflexión más profunda sobre cómo se

equilibran estos derechos en el entorno laboral y señalando posibles áreas de desarrollo normativo o interpretativo en el futuro.

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

#### **4.2.1. Principios y criterios significativos**

A continuación se presentan los principios y criterios más significativos.

##### **4.2.1.1. Naturaleza no absoluta de la libertad de expresión**

El TC ha reiterado que la libertad de expresión no constituye un derecho absoluto<sup>718</sup>, ya que aunque es un derecho fundamental, encuentra sus límites en otros derechos fundamentales y bienes jurídicos, como el derecho al honor, la intimidad personal y familiar, y la propia imagen: esta premisa implica que el ejercicio de la libertad de expresión debe realizarse de manera ponderada, respetando otros derechos constitucionalmente protegidos, ya que existe un “condicionamiento o límite adicional en el ejercicio del derecho constitucional, impuesto por la relación laboral, que se deriva del principio de buena fe entre las partes en el contrato de trabajo y al que éstas han de ajustar su comportamiento mutuo”<sup>719</sup>.

---

<sup>718</sup> STC 177/2015, de 22 julio.

<sup>719</sup> STC 106/1996, de 12 de junio.

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

La base de este criterio radica en reconocer que el ejercicio de la libertad de expresión no puede menoscabar o anular otros derechos fundamentales, así como bienes jurídicos tutelados por la CE, pues como se ha indicado, entre los derechos y valores que limitan la amplitud de la libertad de expresión se encuentran el derecho al honor, la intimidad personal y familiar, y la propia imagen, y al respecto el TC ha establecido que estos derechos son igualmente valiosos y dignos de protección, y su salvaguarda es esencial para preservar una convivencia armónica en una sociedad democrática.

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

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

#### 4.2.1.2. Contexto y naturaleza del discurso

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

El TC cuando aborda la compleja interacción entre la libertad de expresión y las decisiones empresariales de terminación laboral, ha resaltado este segundo criterio de gran relevancia: la evaluación del contexto<sup>720</sup> y la naturaleza del discurso del trabajador; principio reconoce que la libertad de expresión ampara no solo el derecho a tener pensamientos, ideas y opiniones, sino también el derecho a expresarlos, siempre que se haga de manera respetuosa y ponderada. En este contexto, el TC ha enfatizado la necesidad de analizar el discurso del trabajador considerando tanto el contenido de sus expresiones como el contexto en el que se producen debido a que aunque la libertad de expresión es amplia en su alcance, no legitima cualquier forma de expresión ni otorga impunidad absoluta, muy al contrario, el análisis de las SSTC reconoce que la licitud del discurso puede variar dependiendo de factores como la veracidad de las afirmaciones, la intencionalidad del hablante y el contexto en el que se enuncia.

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

Por otro lado, en el ámbito laboral esto cobra especial relevancia, ya que las expresiones de los trabajadores pueden estar vinculadas directamente con su entorno laboral, condiciones

---

<sup>720</sup> STC 79/2023, de 3 de agosto, FJ. 2.



de trabajo o relaciones con la empresa: así, el análisis del contexto laboral en el que se produce el discurso se torna crucial para determinar la proporcionalidad y licitud de las medidas disciplinarias tomadas por el empleador.

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

#### **4.2.1.3. Conexión entre manifestación de expresiones y despido**

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

Este tercer criterio esencial, según lo delineado por el TC en el análisis realizado sobre la relación entre la libertad de expresión y las decisiones de despido, se centra en la conexión directa entre las expresiones del trabajador y la decisión de extinción laboral<sup>721</sup>, al ser un principio que subraya la importancia de evaluar la relación causal entre lo expresado por el trabajador y la medida disciplinaria adoptada por el empleador. En este contexto, como ha sido indicado, el TC considera factores como la pertinencia de las expresiones en el ámbito laboral, la utilización de canales adecuados para manifestar quejas o críticas, y la proporcionalidad en el ejercicio de la libertad de expresión, elementos que son cruciales para determinar si las expresiones del trabajador guardan una conexión directa con su entorno

---

<sup>721</sup> STC 79/2023, de 3 de agosto, FJ. 5.

laboral y si el modo de expresarse es acorde con las normas y protocolos establecidos en la empresa. Por ejemplo, si un trabajador expresa críticas legítimas sobre las condiciones laborales o busca promover el respeto de los derechos laborales mediante canales apropiados, como los establecidos en la normativa interna de la empresa, podría considerarse un ejercicio legítimo de la libertad de expresión: en contraste, expresiones difamatorias, insultantes o desvinculadas del ámbito laboral podrían ser evaluadas de manera diferente.

El análisis de la conexión entre las expresiones y el despido busca discernir si la medida disciplinaria adoptada por el empleador es proporcionada y justificada en función de las circunstancias específicas, lo que implica considerar si las expresiones del trabajador afectan de manera directa el normal desarrollo de la relación laboral, la imagen de la empresa o la convivencia en el entorno de trabajo. Especialmente en el ámbito laboral, donde la convivencia y la armonía son fundamentales, este criterio destaca la necesidad de equilibrar la protección de la libertad de expresión con la preservación de un ambiente laboral adecuado, ya que existe una conexión directa entre las expresiones del trabajador y la medida de despido, lo que contribuye a garantizar que las decisiones empresariales sean proporcionadas y respetuosas con los derechos fundamentales de los trabajadores<sup>722</sup>.

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

#### **4.2.1.4. Ausencia de expresiones injuriosas o insultantes**

La jurisprudencia del TC destaca que el ejercicio de la libertad de expresión encuentra mayores garantías cuando las expresiones del trabajador no son injuriosas o insultantes, y en donde la crítica constructiva y fundamentada, que no menoscabe la dignidad de otras personas, tiende a recibir mayor protección: la jurisprudencia establece de manera reiterada que el respeto a la dignidad de las personas y la adopción de un tono constructivo y fundamentado en las expresiones contribuyen significativamente a la mayor garantía y

---

<sup>722</sup> SSTC 17/2003, de 30 de enero y 104/2014, de 22 de julio, FJ 7.

protección del ejercicio de la libertad de expresión, dónde las expresiones que se apartan de la injuria o el insulto<sup>723</sup> se alinean más efectivamente con el carácter constructivo y argumentativo que caracteriza a un ejercicio responsable de la libertad de expresión.

El análisis de este criterio implica considerar el tono y la naturaleza de las expresiones utilizadas por el trabajador al expresar sus opiniones o críticas, abogando la jurisprudencia del TC por una libertad de expresión que, si bien es robusta en su protección, encuentra límites cuando las expresiones adoptan un carácter injurioso o insultante, ya que esto puede impactar negativamente en la convivencia laboral, afectar la reputación de la empresa y desequilibrar la ponderación de derechos fundamentales.

De esta manera, se subraya la importancia de que el ejercicio de la libertad de expresión en el ámbito laboral esté marcado por la prudencia y el respeto mutuo entre los integrantes de la relación laboral, en la que la ausencia de expresiones injuriosas o insultantes no solo contribuye a preservar un ambiente laboral armonioso, sino que también fortalece la posición del trabajador al ampararse en un ejercicio responsable de sus derechos fundamentales, aunque el espacio de libertad sindical tiene características propias, y en él se afirma que el uso de un lenguaje duro y agresivo producido en manifestaciones de esta naturaleza no es inusual, especialmente en situaciones de tensión y conflicto, por lo que el uso de determinadas calificaciones no se puede clasificar “como formalmente ofensivos o vejatorios, expresivos así del necesario *animus iniuriandi* de quien los utiliza, sino más bien reflejo de un lenguaje que ha venido utilizándose habitualmente en la práctica sindical, utilizado por los trabajadores y sus representantes más contra la empresa como entidad empleadora que contra alguna persona determinada, que por la propia naturaleza de los conflictos que aquí se dilucidan debe ser tolerable en este ámbito de las relaciones laborales colectivas”<sup>724</sup>.

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

---

<sup>723</sup> STC 79/2023, de 3 de agosto, FJ. 3.

<sup>724</sup> STC 198/2004, de 15 de noviembre.

#### 4.2.1.5. Motivación y legitimidad de la crítica

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

Este quinto criterio crucial, pone de manifiesto que el TC, en su labor interpretativa, se ha encargado de discernir la intención detrás de las expresiones emitidas por el empleado y la validez de la crítica dentro del contexto de la relación laboral<sup>725</sup>. En este sentido destaca la importancia de evaluar si las manifestaciones del trabajador están motivadas<sup>726</sup> por la legítima aspiración de mejorar las condiciones laborales, impulsar cambios positivos en la empresa o denunciar prácticas irregulares que afecten tanto a los empleados como al desarrollo ético y legal de la actividad empresarial: como se ha dicho, la crítica razonada, fundamentada en la búsqueda de un beneficio colectivo y dirigida a la mejora del entorno laboral, tiende a recibir una protección más sólida por parte del ordenamiento jurídico.

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

---

<sup>725</sup> STC 146/2019, de 25 de noviembre.

<sup>726</sup> SSTC 50/2010, de 4 de octubre, FJ 3, y 216/2013, de 19 de diciembre, FJ 3.

quien se dirige, pues así lo requieren el pluralismo, la tolerancia y el espíritu de apertura, sin los cuales no existe sociedad democrática”<sup>727</sup>.

Al respecto de la interpretación del alto tribunal sobre el derecho al uso de la crítica se identifican claros ejemplos que ayudan a su comprensión, como son, entre otros, los siguientes<sup>728</sup>: a) el caso del despido disciplinario de una auxiliar de clínica por la publicación en un diario de una carta firmada por su marido en la que se critica a la Gerencia y Dirección del Hospital, lo que supuso una vulneración de su derecho de libertad de expresión<sup>729</sup>; b) las críticas que también han sido aceptadas atendiendo a la existencia de una situación especial en la organización productiva, como, fue tanto el fallecimiento de unos compañeros en accidente de trabajo<sup>730</sup>, como la existencia de un conflicto<sup>731</sup> o la falta de ocupación del trabajador<sup>732</sup>; c) en otras ocasiones la naturaleza de la propia empresa ha sido un elemento tenido en cuenta para admitir el derecho del trabajador a manifestar una crítica respecto del funcionamiento de la empresa, como aquellas críticas efectuadas en la junta general de accionistas de una entidad bancaria por un trabajador que, a su vez, es accionista<sup>733</sup>; d) por la proyección pública de alguno de sus miembros, como por la publicación de un artículo de opinión escrito por un catedrático sobre un tema universitario de interés público, por el que critica al rector sin insultarlo<sup>734</sup>; e) la denegación de autorización al redactor de un periódico con dedicación exclusiva para que siga participando en un programa de televisión tras haber criticado a su empresa –un diario– en relación con su posicionamiento en el transcurso de una huelga general, lo que se califica como una vulneración de su libertad de expresión<sup>735</sup>; f) la posibilidad de que el trabajador manifieste su opinión cuando concurre un interés público, como cuando concurre un hecho de notoriedad como las declaraciones efectuadas por un futbolista a medios de comunicación, manifestando su descontento con el desarrollo de su relación contractual<sup>736</sup> o bien, si está referido a un servicio público, las críticas efectuadas en

---

<sup>727</sup> STC 6/2000, de 17 de enero.

<sup>728</sup> BELTRÁN, I. “Una mirada crítica a las relaciones laborales”. *Ignasi Beltrán*. 20 de diciembre de 2023. Disponible en: <https://ignasibeltran.com/>

<sup>729</sup> STC 153/2000, de 12 de junio.

<sup>730</sup> STC 56/2008, de 14 de abril.

<sup>731</sup> SSTC 108/2008, de 22 de septiembre, 227/2006, de 17 de julio, 151/2004, de 20 de septiembre y 106/1996, de 12 de junio.

<sup>732</sup> STC 204/1997, de 25 de noviembre.

<sup>733</sup> STC 20/2002, de 28 de enero.

<sup>734</sup> STC 101/2003, de 2 de junio.

<sup>735</sup> STC 125/2007, de 21 de mayo.

<sup>736</sup> STC 6/1995, de 10 de enero.

la televisión por parte de un jefe clínico en relación con el funcionamiento del centro psiquiátrico donde trabaja<sup>737</sup>.

#### **4.2.2. Principios y criterios adicionales**

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

##### **4.2.2.1. Proporcionalidad de la sanción**

La proporcionalidad en la respuesta sancionadora adquiere un papel central en el análisis de casos de despido vinculados al ejercicio de la libertad de expresión, siendo así que el TC señala la relevancia de evaluar si la medida adoptada por el empresario, en este caso, el despido, es proporcionada a la gravedad de las expresiones emitidas por el trabajador, bajo el principio de evitar sanciones desproporcionadas que puedan menoscabar injustamente la libertad de expresión<sup>738</sup>.

La consideración de la proporcionalidad de la sanción<sup>739</sup>, como uno de los criterios fundamentales en la valoración de casos de despido relacionados con el ejercicio de la libertad de expresión, implica un análisis detenido sobre la adecuación entre la medida adoptada por el empresario y la naturaleza de las expresiones expresadas por el trabajador, en un principio que refleja la necesidad de establecer un equilibrio justo entre la facultad del empresario para gestionar su plantilla y el respeto a los derechos fundamentales de los trabajadores, en particular, la libertad de expresión.

---

<sup>737</sup> STC 88/1985, de 19 de julio.

<sup>738</sup> SSTC 214/2006, de 3 de julio, FJ 2 y 9/2010, de 27 de abril, FJ 3.

<sup>739</sup> STC 170/2013, de 7 de octubre, y SSTEDH de 29 de febrero de 2000, de 12 de septiembre de 2011 y de 5 de noviembre de 2019.

En este contexto el TC, a través de las sentencias analizadas, realiza una evaluación cuidadosa de la gravedad de las expresiones emitidas señalando que no todas las expresiones merecen la misma respuesta sancionadora, y la proporcionalidad exige que la consecuencia del despido esté directamente vinculada a la magnitud del impacto o daño causado por dichas expresiones: se busca evitar, como se ha dicho, que la sanción sea desmedida en relación con la infracción cometida, respetando así el principio de proporcionalidad como un elemento esencial del Estado de Derecho. Este principio opera como una barrera frente a sanciones excesivas que podrían, en última instancia, coartar indebidamente la libertad de expresión de los trabajadores: por ello el TC en su labor interpretativa busca establecer un estándar que permita distinguir entre expresiones que, aunque puedan resultar controvertidas o críticas, no constituyan una amenaza grave para los intereses legítimos de la empresa y aquellas que, por su gravedad, puedan justificar la adopción de medidas disciplinarias extremas como el despido.

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

#### **4.2.2.2. Canalización de la crítica**

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

Este segundo criterio adicional, que destaca la importancia de la canalización adecuada de la crítica, constituye un principio clave en la evaluación de casos en los que el ejercicio de la libertad de expresión por parte de un trabajador se vincula con decisiones empresariales de

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

El TC, al analizar casos relacionados con la canalización de la crítica, examina si el trabajador ha utilizado medios adecuados para expresar sus desacuerdos, tales como canales internos de comunicación, reuniones laborales, o incluso la negociación colectiva, en el caso de expresiones relacionadas con aspectos sindicales, bajo la idea subyacente de que, aunque la libertad de expresión está protegida, su ejercicio debe llevarse a cabo de manera responsable y respetando las normas y estructuras propias del entorno laboral. En este contexto, el Tribunal busca discernir si el trabajador ha agotado las vías internas disponibles para la expresión de sus opiniones, antes de recurrir a formas de comunicación que puedan tener un impacto más negativo en la empresa, como la difusión pública de críticas a través de medios de comunicación o redes sociales: sin duda, la canalización adecuada de la crítica se alinea con la idea de que la libertad de expresión debe ejercerse de manera compatible con el respeto a la empresa como entidad y a sus demás trabajadores.

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

#### **4.2.2.3. Contexto normativo y convencional**

La existencia de normativas internas de la empresa y la eventual existencia de acuerdos colectivos o convenios que regulen el ejercicio de la libertad de expresión son factores que considerar, pues son documentos y normas que pueden proporcionar un marco específico que condicione la interpretación de la licitud o ilicitud de ciertas expresiones, añadiendo un



elemento contextual importante al análisis. Es éste un tercer criterio que se centra en el contexto normativo y convencional, lo que constituye un principio esencial en la evaluación de casos en los que el ejercicio de la libertad de expresión por parte de un trabajador se relaciona con decisiones empresariales de despido, reconociendo que el ejercicio de la libertad de expresión debe tener en cuenta el marco normativo y las convenciones específicas que regulan las relaciones laborales.

En sentido amplio, el análisis del contexto normativo implica considerar las leyes, reglamentos y normas aplicables al ámbito laboral en el que se desenvuelve el trabajador, además de convenios colectivos u otro tipo de acuerdos, lo que incluye disposiciones legales que pueden proteger la libertad de expresión y también de aquellas que establecen límites y condiciones para su ejercicio en el entorno laboral. No ha de olvidarse que en el ámbito laboral el trabajador se encuentra sujeto a una serie de normativas que regulan no solo sus derechos fundamentales, como la libertad de expresión, sino también las obligaciones y deberes asociados a su relación contractual: marcos normativos que suelen establecer límites claros para garantizar el buen funcionamiento de la empresa y la protección de los derechos de todos los trabajadores, dentro del respeto a la buena fe que alcanza al deber de secreto respecto de ciertos datos de empresa que podrían quedar excluidos del conocimiento público (aunque no de manera ilimitada)<sup>74º</sup>.

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

---

<sup>74º</sup> STC 213/2002, de 11 de noviembre.

el trabajador, y su consideración es esencial para determinar la licitud del ejercicio de la libertad de expresión en el ámbito laboral.

#### **4.2.2.4. Protección de denuncias de irregularidades**

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

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

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

Para aclarar lo anterior y modo de ejemplos<sup>741</sup>, a lo largo de los años el TC logra destacar situaciones donde se ha legitimado la crítica mediante: a) una carta firmada por trabajadores expresando quejas sobre el funcionamiento de la empresa<sup>742</sup> o a través de una comunicación interna denunciando irregularidades en una entidad bancaria durante el transporte de dinero entre oficinas<sup>743</sup>; b) también se ha respaldado la licitud de manifestaciones con proyección más allá del ámbito interno de la empresa, como en el caso de profesores que se reúnen con padres de alumnos para denunciar la situación del centro educativo<sup>744</sup> o la emisión de críticas ante los medios de comunicación sobre un conflicto universitario<sup>745</sup>; c) denuncias externas, que incluyen anuncios en prensa y comunicados a clientes de una empresa hotelera, que han sido consideradas legítimas<sup>746</sup>; y d) la exposición de denuncias ante los medios de comunicación sobre falta de medidas de seguridad en aviones<sup>747</sup> o filtraciones en un ministerio<sup>748</sup>, cuando el interés público y la trascendencia para la opinión pública actúan como causas habilitantes; e) la jurisprudencia respalda adecuadamente el despido de un trabajador miembro del comité de empresa por expresar lemas críticos con la empresa y el ayuntamiento en un pleno municipal<sup>749</sup>; y f) el TC califica como nulo el despido de un enfermero que, al expresar sus opiniones frente al ayuntamiento, se refería estrictamente a cuestiones laborales en el centro de trabajo, sin emplear expresiones ultrajantes ni ofensivas, lo que evidencia la proporcionalidad y pertinencia de sus expresiones para el fin perseguido<sup>750</sup>. En contraste, ciertas denuncias no han sido respaldadas, como la efectuada por un funcionario de tráfico internamente informando de irregularidades en exámenes para obtener el permiso de conducir, debido al uso de manifestaciones despectivas

---

<sup>741</sup> BELTRÁN, I. “Una mirada crítica a las relaciones laborales”. *Ignasi Beltrán*. 20 de diciembre de 2023. Disponible en: <https://ignasibeltran.com/>

<sup>742</sup> STC 181/2006, de 19 de junio.

<sup>743</sup> STC 90/1999, de 26 de mayo.

<sup>744</sup> STC 227/2006, de 17 de julio.

<sup>745</sup> STC 151/2004, de 20 de septiembre.

<sup>746</sup> STC 198/2004, de 15 de noviembre

<sup>747</sup> STC 57/1999, de 12 de abril.

<sup>748</sup> STC 6/1988, de 21 de enero.

<sup>749</sup> STC 89/2018, de 6 de septiembre.

<sup>750</sup> STC 146/2019, de 25 de noviembre.

e injuriosas<sup>751</sup> o la comunicación a los medios de la falta de seguridad en una fábrica de explosivos cercana a una población y el riesgo resultante fue rechazada<sup>752</sup>.

Este criterio adicional destaca por tanto la relevancia de promover un ambiente laboral en el cual los empleados se sientan incentivados y protegidos al informar sobre posibles irregularidades sin temor a represalias, donde goce de protección al presentar denuncias de irregularidades, lo que sin duda contribuye a fortalecer la integridad y la ética en el entorno laboral, al tiempo que respeta y preserva el derecho del trabajador a expresar críticas constructivas y fundamentadas en busca del bienestar general de la empresa y sus empleados.

#### **4.2.2.5. Circunstancias individuales del trabajador**

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

En el contexto de las circunstancias individuales, el TC examina aspectos ya señalados como la trayectoria laboral del empleado, su historial de desempeño, la naturaleza de su relación con la empresa y cualquier incidente previo relacionado con expresiones similares, en un análisis que permite contextualizar las expresiones del trabajador dentro de su historial laboral y evaluar si el despido se presenta como una respuesta proporcionada y justificada a la luz de dichas circunstancias. En línea con ello, la jurisprudencia ha reconocido que la proporcionalidad de la sanción, en este caso, el despido, debe tener en cuenta las características individuales del trabajador y la posible existencia de situaciones atenuantes o agravantes, como por ejemplo si un empleado con una larga trayectoria laboral, un historial intachable y que ha expresado críticas de manera constructiva puede tener un perfil diferente

---

<sup>751</sup> STC 6/2000, de 17 de enero.

<sup>752</sup> STC 126/2003, de 30 de junio.

al de otro trabajador cuyas expresiones puedan considerarse más controvertidas o irrespetuosas. Además, las circunstancias individuales también pueden incluir elementos relacionados con el estado emocional o psicológico del trabajador en el momento de realizar las expresiones, así como cualquier contexto personal que pueda haber influido en su comportamiento, en un enfoque que considera al trabajador como un individuo único, evitando generalizaciones y promoviendo una evaluación individualizada de cada situación.

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

### **4.3. Reflexiones**

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

Los cinco principios esenciales detectados en el análisis de las sentencias por el TC explican esto de manera detallada: en primer lugar, declara la naturaleza no absoluta de la libertad de expresión, indicando que esta libertad, aunque protege de manera indudable los derechos

fundamentales, debe tener en cuenta otros derechos fundamentales y bienes jurídicos; en segundo lugar, destaca la importancia de evaluar el contexto y la naturaleza del discurso del trabajador, reconociendo que la libertad de expresión ampara pensamientos, ideas y opiniones, pero que la forma y el contexto son relevantes para determinar su licitud; en tercer término, se enfatiza la necesidad de analizar la conexión directa entre las expresiones del trabajador y la decisión de despido, evaluando si las manifestaciones del empleado están directamente relacionadas con el ámbito laboral y si el ejercicio de la libertad de expresión se ha llevado a cabo de manera legítima y proporcional; en cuarto lugar, la jurisprudencia destaca que el ejercicio de la libertad de expresión encuentra mayores garantías cuando las expresiones del trabajador no son injuriosas o insultantes, puesto que la crítica constructiva y fundamentada, que no menoscabe la dignidad de otras personas, tiende a recibir mayor protección; y en quinto lugar, el TC evalúa la motivación detrás de las expresiones del trabajador y la legitimidad de la crítica en el contexto de la prestación de servicios, debido a que la crítica razonada y legítima, dirigida a mejorar las condiciones laborales o denunciar prácticas irregulares, puede contar con una protección más sólida que expresiones meramente difamatorias o descalificadoras. A estos principios de añaden, determina el TC, los otros principios adicionales que han sido igualmente identificados y que también acuden para la correcta interpretación de las circunstancias que existen en cada caso concreto en que se produce el despido de un trabajador a consecuencia del ejercicio de su derecho de libertad de expresión y que este derecho no sirve de manera incondicional al trabajador ni para imponer modificaciones contractuales<sup>753</sup> (STC 19/1985) ni para el incumplimiento de los deberes laborales<sup>754</sup>.

En resumen, el TC enseña que las decisiones de despido relacionadas con el ejercicio de la libertad de expresión deben analizarse con minuciosidad y consideración de todas las circunstancias, y no puede actuarse de manera arbitraria en las resoluciones, sino que la acción de terminación debe ser proporcional y legítima, sirviendo como un medio adecuado entre la libertad de expresión y los derechos del empresario, lo que significa claramente la necesaria combinación entre equidad y justicia que debe prevalecer en el derecho laboral.

---

<sup>753</sup> SSTC 19/1985 de 13 de febrero y 88/1985 de 19 de julio.

<sup>754</sup> SSTC 129/1989 de 17 de julio y 88/1985 de 19 de julio.

## CONCLUSIONES

La manifestación de los derechos fundamentales por parte de los trabajadores dentro del marco de la relación laboral a menudo conduce a conflictos recurrentes y de naturaleza diversa, aunque sea un principio bien establecido que la celebración de un contrato de trabajo no implica una renuncia a los derechos fundamentales reconocidos constitucionalmente, y que el empleador no puede limitar injustificadamente el ejercicio de estos derechos. Sin embargo, es importante reconocer que el desarrollo de la relación laboral está sujeto a ciertas exigencias, como la buena fe y la confianza mutua, así como a las facultades empresariales de control y dirección, lo que puede influir en el ejercicio de los derechos por parte del trabajador, en una dinámica que crea áreas de conflicto significativas que requieren que los tribunales ponderen los derechos, obligaciones y facultades de ambas partes contratantes. De hecho, el enfoque específico en el ejercicio del derecho fundamental a la libertad de expresión en el contexto del contrato de trabajo, como la STC 146/19, de 25 de noviembre recuerda, marca un hito importante en la evaluación de las acciones disciplinarias empresariales frente a las expresiones y manifestaciones de los trabajadores, especialmente cuando éstas tienen consecuencias en la calificación del despido: y junto a esta sentencia, otras tantas que han sido analizadas en la tesis y que ponen de manifiesto la dificultad y complejidad de esta materia de estudio, sentencias que constituyen antecedentes jurisprudenciales, tanto nacionales como supranacionales, y que ofrecen un marco de referencia crucial para evaluar el alcance y los límites del ejercicio del derecho a la libertad de expresión en el contexto laboral, así como para guiar la toma de decisiones tanto de empresas como de trabajadores y profesionales del derecho laboral: la jurisprudencia proporciona, pues, una base sólida para abordar los conflictos que surgen en torno a la libertad de expresión en el ámbito laboral, promoviendo así un equilibrio justo entre los derechos de los trabajadores y los intereses legítimos de las empresas.

La relación laboral, entendida como un ámbito donde los trabajadores ejercen sus derechos fundamentales, impone a las empresas la obligación de actuar con la debida prudencia al ejercer sus facultades de dirección y disciplina, puesto que en caso de una intromisión injustificada por parte del empleador en dichos derechos fundamentales, según lo establecido en el artículo 55.5 del ET, la consecuencia será la declaración de nulidad del despido: proceso que en ocasiones puede extenderse en el tiempo, lo que conlleva la

readmisión del trabajador, el pago de salarios pendientes y otras implicaciones legales, como posibles indemnizaciones por daños y perjuicios de acuerdo con el artículo 183 de la LRJS y sanciones conforme a la LISOS.

De igual importancia la estudiada STEDH de 5 de noviembre de 2019, asunto Herbai contra Hungría, que ha intentado establecer un criterio evaluativo del artículo 10 del CEDH (que garantiza la libertad de expresión) que los tribunales de los Estados miembros deben seguir al considerar las restricciones a este derecho en el ámbito laboral, criterio que incluye la naturaleza del discurso o expresión del trabajador, la motivación detrás de dicho acto, el daño causado o potencialmente causado al empleador y la gravedad de la sanción impuesta.

Al igual que el impacto de la tecnología en las relaciones laborales, que está generando un nuevo campo de posibles conflictos entre trabajadores y empresas como lo es el uso de redes sociales y otros medios digitales como plataformas donde expresar ideas y que puede entrar en conflicto con los derechos fundamentales de otros trabajadores o con los intereses de la empresa, como su imagen de marca y reputación empresarial: esta nueva realidad afecta a la relación de conductas de los trabajadores, inicialmente ajenas al ámbito laboral, con la relación laboral misma: la implementación de políticas de cumplimiento normativo digital en la empresa, que respeten los derechos fundamentales de los trabajadores, podría ser una forma de manejar de manera adecuada estos intereses contrapuestos, evitando así posibles consecuencias disciplinarias inciertas y prolongadas en el tiempo.

La tesis ha permitido mostrar la complejidad de las relaciones que tienen lugar en el marco de la empresa, fundamentalmente las personales, en el entramado del contrato de trabajo, en una red de derechos y responsabilidades que alcanza al ejercicio del derecho de libertad de expresión y los límites a ella asociados, como lo es el discurso de odio. Y ello tiene lugar en el marco de confianza y buena fe contractual propio del ámbito laboral, conformado por un espacio diverso y plural, y en el que la buena gestión permite construir una organización responsable y saludable, con un clima laboral equitativo, respetuoso y armonioso.

De la misma manera, es imperativo resaltar la preeminencia del derecho de libertad de expresión en el ámbito laboral, dada su implicación tanto para la empresa, en calidad de fuente de información y opinión, como para el trabajador y su conocimiento interno sobre la entidad empleadora. Esta preeminencia se fundamenta en la naturaleza esencial de la



libertad de expresión en una sociedad democrática, la cual abarca no solo la posibilidad de difundir ideas y opiniones, sino también el acceso a la información y la participación en el debate público.

No obstante, es crucial tener en cuenta que el derecho de libertad de expresión no es absoluto, sino que está sujeto a ciertos límites y restricciones establecidos por la ley; límites que son necesarios para garantizar un equilibrio adecuado con otros derechos y bienes jurídicos protegidos, como la dignidad humana, el derecho al honor, la seguridad y el orden público, entre otros. Por lo tanto, si bien la libertad de expresión debe ser protegida y fomentada en el ámbito laboral, su ejercicio debe llevarse a cabo de manera responsable y respetuosa con los derechos y libertades de los demás, así como con los intereses legítimos de la empresa, y en este sentido es fundamental que tanto los empleadores como los trabajadores sean conscientes de sus derechos y obligaciones en relación con la libertad de expresión en el ámbito laboral, ya que por un lado los empleadores deben adoptar políticas y prácticas que respeten y promuevan este derecho fundamental, garantizando un ambiente de trabajo que fomente la diversidad de opiniones y el intercambio abierto de ideas, siempre dentro de los límites legales y éticos, y por otro, los trabajadores deben ejercer su derecho de manera responsable, evitando expresiones que puedan constituir injurias, difamaciones u otras formas de violación de los derechos de terceros o de los intereses de la empresa.

En relación a los objetivos planteados en la elaboración de este trabajo, hay que señalar que respecto al primero propuesto con carácter específico de definir los conceptos jurídicos vinculados al tema de la tesis: libertad de expresión, discurso de odio, libertad de información, el resultado obtenido en el trabajo de tesis es altamente significativo y demuestra un avance sustancial en el estudio del tema., ya que no solamente han sido definidos estos conceptos sino que su realización ha proporcionado una base sólida y fundamental para el análisis y la comprensión de estas cuestiones en el contexto jurídico. Así, la tesis ha permitido determinar que la libertad de expresión es un derecho fundamental que garantiza la posibilidad de expresar ideas, opiniones y pensamientos libremente, sin censura previa por parte del Estado u otros entes, por lo que su definición precisa y clara ha sido esencial para comprender su alcance y limitaciones en diferentes contextos, incluido el ámbito laboral y la negociación colectiva. Al igual que el discurso de odio, por otro lado, como una forma de expresión que incita al odio, la discriminación o la violencia hacia individuos o grupos en función de características como su origen étnico, nacional, religioso,

sexual, entre otros: su definición y comprensión han sido fundamentales para identificar y abordar adecuadamente expresiones que vulneran los derechos humanos y promueven la intolerancia y la discriminación en la sociedad. Al igual que el concepto de libertad de información, derecho que garantiza el acceso a la información y la transparencia en la comunicación pública: su definición precisa es crucial para proteger y promover la libertad de prensa, el derecho a la información y la rendición de cuentas en una sociedad democrática.

El logro de este primer objetivo específico proporciona una base sólida para el desarrollo de análisis más profundos sobre la intersección entre la libertad de expresión, el discurso de odio, la libertad de información y otros derechos fundamentales en diferentes contextos jurídicos y sociales, y en particular el laboral: el resultado obtenido no sólo contribuye al avance del conocimiento en el campo del derecho, sino que también posibilita implicaciones significativas en la protección y promoción de los derechos humanos y la convivencia democrática en la sociedad.

Respecto al segundo de los objetivos específicos, de examinar la jurisprudencia relevante a través del análisis detallado de los casos judiciales que involucren la intersección entre la libertad de expresión y el discurso de odio en relaciones laborales, identificando tendencias y precedentes legales, muy especialmente el estudio de las sentencias dictadas en materia de despido laboral con motivo del ejercicio de la libertad de expresión, es preciso señalar que ha sido alcanzado con éxito, pues a través de este estudio exhaustivo, se han logrado identificar tendencias y se han establecido precedentes legales significativos que arrojan luz sobre la aplicación de estos principios en el contexto laboral: en particular, se ha prestado especial atención al estudio de las sentencias dictadas en materia de despido laboral motivado por el ejercicio de la libertad de expresión. A través de un análisis que ha permitido identificar casos relevantes en diferentes instancias judiciales, y en los que se ha cuestionado la adecuación y proporcionalidad de las medidas disciplinarias adoptadas por los empleadores en respuesta a expresiones consideradas como discurso de odio o contrarias a los intereses empresariales.

A través de la revisión detallada de estos casos judiciales, se ha podido observar la complejidad y la delicadeza de la ponderación de derechos en situaciones donde se enfrentan la libertad de expresión del trabajador y los intereses legítimos del empleador, lo que obliga

necesariamente a los jueces y tribunales sopesar cuidadosamente la protección de la libertad de expresión como derecho fundamental, con la preservación de un ambiente laboral respetuoso y libre de discriminación y odio. Además, este análisis ha permitido identificar tendencias en la jurisprudencia y en la doctrina judicial y constitucional relacionada con la libertad de expresión en el ámbito laboral, así como se han identificado criterios claros para determinar la legalidad o ilegalidad de los despidos basados en el ejercicio de este derecho fundamental, pues las sentencias estudiadas han proporcionado orientación sobre los límites y restricciones aplicables al ejercicio de la libertad de expresión en el contexto laboral, así como sobre los criterios que deben tenerse en cuenta al evaluar la proporcionalidad de las medidas disciplinarias adoptadas por los empleadores.

El estudio de la jurisprudencia del TS en materia de libertad de expresión y extinción del contrato de trabajo por despido ha permitido identificar los criterios más relevantes adoptados por este tribunal a lo largo del tiempo en esta materia, de modo que una serie de conclusiones han sido obtenidas y que se pueden contrastar con las vertidas por el TC.

El análisis de las STC relacionadas con el despido de trabajadores y la libertad de expresión, ha evidenciado de manera clara la compleja relación entre el ejercicio de la libertad de expresión por parte del trabajador y la decisión de terminación del contrato llevada a cabo por el empresario. Así, la investigación ha podido verificar lo que el TC ha establecido a lo largo del tiempo: que si bien la libertad de expresión es un derecho fundamental, no es absoluto y se encuentra sujeta a límites establecidos por otros derechos fundamentales y bienes jurídicos, como el derecho al honor, la intimidad personal y familiar, y la propia imagen, y por lo tanto, el ejercicio de la libertad de expresión debe realizarse de manera ponderada, respetando estos derechos protegidos constitucionalmente. Igualmente, el trabajo ha podido detectar cinco principios esenciales en el análisis de las STC que explican detalladamente la relación entre libertad de expresión y contrato de trabajo: primero, se reconoce la naturaleza no absoluta de la libertad de expresión, señalando que debe tener en cuenta otros derechos fundamentales y bienes jurídicos; segundo, se destaca la importancia de evaluar el contexto y la naturaleza del discurso del trabajador para determinar su licitud; tercero, se enfatiza la necesidad de analizar la conexión directa entre las expresiones del trabajador y la decisión de despido; cuarto, se subraya que la crítica constructiva y fundamentada tiende a recibir mayor protección que las expresiones injuriosas o insultantes;

quinto, se evalúa la motivación detrás de las expresiones del trabajador y la legitimidad de la crítica en el contexto laboral.

Además de estos cinco principios, la investigación ha identificado otros principios adicionales que también son relevantes para la correcta interpretación de las circunstancias de cada caso concreto: principios adicionales que señalan que el derecho de libertad de expresión no sirve de manera incondicional al trabajador para imponer modificaciones contractuales ni para el incumplimiento de los deberes laborales, y que en conjunto, estos principios proporcionan un marco jurídico sólido para la evaluación de casos en los que se produce el despido de un trabajador como resultado del ejercicio de su derecho de libertad de expresión.

La investigación ha permitido afrontar el tercer objetivo específico concretado en analizar el marco legal y constitucional (lo que ha conllevado evaluar las disposiciones normativas laborales y constitucionales que impactan en la libertad de expresión y el discurso de odio en relaciones laborales) identificando posibles lagunas o ambigüedades: y se ha abordado con éxito, exhaustividad y rigurosidad. Para ello se ha llevado a cabo un minucioso estudio del ordenamiento jurídico, identificando las disposiciones relevantes tanto en el ámbito laboral como constitucional y europeo que afectan la libertad de expresión de los trabajadores y la prohibición del discurso de odio en el contexto laboral, en un análisis que ha permitido identificar las bases legales que sustentan y protegen el derecho a la libertad de expresión de los trabajadores, así como las limitaciones y restricciones establecidas para garantizar un ambiente laboral respetuoso y libre de discriminación, además de haber sido evaluadas las diferentes disposiciones constitucionales relacionadas con la protección de la dignidad humana, la igualdad y la no discriminación, que tienen un impacto directo en la regulación de la libertad de expresión y el discurso de odio en el ámbito laboral.

Durante este proceso de análisis, se han identificado lagunas o ambigüedades en el marco legal y constitucional, especialmente en lo que respecta a la definición precisa y la delimitación de los límites entre la libertad de expresión legítima y el discurso de odio prohibido, lo que concluye que es necesario clarificar y fortalecer las disposiciones legales para proporcionar una mayor seguridad jurídica y garantizar una protección efectiva de los derechos fundamentales en el ámbito laboral. En este sentido, se destaca la importancia de promover una interpretación coherente y armoniosa de las normas laborales y

constitucionales, así como de llenar posibles vacíos normativos a través de la elaboración de legislación complementaria o la jurisprudencia establecida por los tribunales: este análisis crítico del marco legal y constitucional constituye un paso crucial para identificar áreas de mejora y promover reformas legislativas que fortalezcan la protección de la libertad de expresión y combatan eficazmente el discurso de odio en el ámbito laboral, contribuyendo así a la construcción de un entorno laboral más justo, inclusivo y respetuoso con los derechos humanos.

El cuarto objetivo específico de identificar la libertad de expresión en su relación con la negociación colectiva, las relaciones colectivas, las empresas de tendencias y las redes sociales ha sido alcanzado de manera satisfactoria a través de esta investigación, ya que el exhaustivo análisis realizado ha permitido comprender la interacción entre la libertad de expresión y estos diversos ámbitos, revelando su importancia y sus implicaciones en el contexto laboral y social. Así, el examen de la libertad de expresión en relación con la negociación colectiva ha destacado tanto su papel fundamental en el proceso de negociación entre empleadores y trabajadores como la debilidad de su regulación: se ha evidenciado por un lado cómo este derecho permite a ambas partes expresar sus opiniones, intereses y demandas durante las negociaciones laborales, contribuyendo así a la consecución de acuerdos equitativos y justos que reflejen las necesidades y aspiraciones de los trabajadores, y por otro, se ha puesto de manifiesto que la libertad de expresión o el discurso de odio no se encuentra en la agenda de las partes negociadoras de los convenios colectivos, pues cómo se ha estudiado en el apartado correspondiente, la ausencia de cláusulas expresas en materia de discurso de odio y apenas artículos sobre libertad de expresión, son la pauta de la negociación colectiva en la actualidad.

La conclusión obtenida del análisis de los 130 convenios colectivos vigentes a nivel nacional revela una carencia significativa en la regulación de este tema en el contexto de la negociación colectiva en España, descubrimiento que resalta la urgente necesidad de abordar y desarrollar políticas específicas que aborden la prevención y erradicación del discurso de odio en el entorno laboral ya que la ausencia de disposiciones claras sobre el discurso de odio en la negociación colectiva refleja una falta de atención hacia este asunto crítico, el cual puede impactar profundamente en las relaciones laborales, el ambiente de trabajo y la igualdad de oportunidades en el empleo, esto se debe a que el discurso de odio no solo puede generar un entorno laboral tóxico y perjudicial, sino que también puede resultar en

discriminación, acoso laboral y violaciones de los derechos fundamentales de los trabajadores.

Esta situación descrita resalta la importancia de aumentar la sensibilización y la conciencia sobre el impacto del discurso de odio en el ámbito laboral, así como de promover medidas preventivas y correctivas para abordar esta problemática de manera efectiva, por lo que es esencial que los convenios colectivos incluyan disposiciones claras y específicas que prohíban y sancionen el discurso de odio en todas sus formas, lo que garantizará un entorno laboral seguro, inclusivo y respetuoso para todos los trabajadores.

Igualmente la tesis ha permitido analizar la libertad de expresión en el contexto de las relaciones colectivas, reconociendo su importancia para fortalecer la capacidad de los trabajadores de organizarse y expresar sus opiniones de manera colectiva, lo que ha permitido poner de manifiesto cómo este derecho favorece la participación democrática en la vida sindical y en otras formas de organización colectiva, promoviendo así un mayor equilibrio de poder entre los actores laborales.

En cuanto a las empresas de tendencias, se ha explorado el impacto de la libertad de expresión en la gestión de la diversidad de opiniones y la promoción de un ambiente inclusivo en el lugar de trabajo, lo que ha señalado cómo este derecho puede desempeñar un papel clave en la creación de culturas organizativas abiertas al diálogo y a la innovación, al tiempo que se respetan los valores y principios corporativos, considerando las especiales peculiaridades de las empresas ideológicas y el respeto que debe observarse a su ideario.

Con relación al examen realizado de la libertad de expresión en relación con las redes sociales desde la perspectiva laboral, se ha reconocido su potencial para amplificar las voces de los trabajadores y facilitar la comunicación y el intercambio de ideas en el ámbito laboral, desde el aspecto positivo, por lo que se subraya la importancia de establecer políticas y normativas claras que protejan la libertad de expresión de los trabajadores en plataformas digitales, al tiempo que se garantiza el respeto a la privacidad y la seguridad de la información, para garantizar así el cumplimiento de las normas.

El objetivo específico de proporcionar orientaciones para la toma de decisiones y ofrecer recomendaciones claras y sustentadas para empresas, trabajadores y profesionales del

derecho laboral en la gestión de casos relacionados con la libertad de expresión y el discurso de odio en relaciones laborales ha sido alcanzado de manera satisfactoria a través de un exhaustivo análisis y estudio de la legislación, la jurisprudencia y las mejores prácticas en este ámbito, lo que ha logrado identificar un conjunto de orientaciones y recomendaciones prácticas que pueden ser de gran utilidad para las partes involucradas en casos relacionados con estos temas. Así: en primer lugar, se han identificado los principales aspectos legales y constitucionales que deben ser considerados al abordar casos relacionados con la libertad de expresión y el discurso de odio en el ámbito laboral (además de las sentencias europeas), lo que ha proporcionado una visión clara y detallada de los derechos y obligaciones de las partes involucradas, así como de los límites y restricciones establecidos por la ley y la jurisprudencia; además, en segundo término, se han analizado los diferentes enfoques y estrategias que pueden ser empleados por las empresas y los trabajadores para gestionar eficazmente casos relacionados con la libertad de expresión y el discurso de odio, dando importancia a la adopción de medidas preventivas que sirvan para evitar conflictos y promover un ambiente laboral respetuoso y libre de discriminación, así como estrategias de resolución de conflictos que pueden ser empleadas en caso de disputas; en tercer lugar, se han estudiado las distintas recomendaciones a considerar para la elaboración de políticas y protocolos internos que promuevan el respeto a la libertad de expresión y la prevención del discurso de odio en el lugar de trabajo, basadas en las mejores prácticas y en el análisis de casos relevantes, de manera que proporcionen a las empresas y a los trabajadores un marco claro y coherente para abordar estas cuestiones de manera efectiva y conforme a la ley.

La tesis contribuye con sus análisis y conclusiones a promover el debate y la conciencia pública, con la intención de contribuir al diálogo sobre la importancia de encontrar un equilibrio entre los derechos individuales y la protección colectiva en el contexto laboral especializado, a través de la difusión y discusión de los hallazgos y conclusiones de esta investigación, además de que aporta al desarrollo del corpus jurídico y académico y contribuye al avance del conocimiento en el campo del derecho laboral y constitucional, proporcionando un análisis riguroso y reflexiones críticas sobre la problemática abordada de la libertad de expresión en el ámbito laboral.

Los objetivos específicos anteriores, enmarcados en el propósito general de proporcionar una contribución valiosa y sustancial al entendimiento y abordaje de la libertad de expresión y el discurso de odio en relaciones laborales, y alcanzados de manera satisfactoria, permiten

afirmar que el objetivo general de esta tesis de analizar y proporcionar orientaciones claras y fundamentadas sobre los límites de la libertad de expresión de los trabajadores en las relaciones laborales, con énfasis en el discurso de odio, con el fin de contribuir al desarrollo de políticas y estrategias laborales que promuevan un ambiente laboral inclusivo y respetuoso, ha sido alcanzado.

## Limitaciones y líneas de investigaciones futuras

Al estar la tesis centrada en el derecho de libertad del trabajo en el plano individual, no se han tratado en profundidad otros aspectos de indudable interés como lo son tanto el estudio de la libertad de expresión desde la perspectiva colectiva y vinculada a los representantes de los trabajadores, como en las especiales empresas de ideología o de tendencia o en el uso de las redes sociales por parte de los trabajadores, lo que han constituido limitaciones de la investigación.

Al mismo tiempo, la investigación ha puesto de manifiesta una serie de líneas susceptibles de investigación en el futuro. Son las siguientes:

- Una primera línea de investigación futura es la del ejercicio de libertad de expresión en las empresas de tendencia, dada las características de estas empresas ideológicas con sus idearios fundamentales, y que han de ser respetados por los trabajadores.
- Una segunda línea sin duda es el estudio del ejercicio de libertad de expresión en las relaciones colectivas por los representantes de los trabajadores, dadas las diferentes facetas que presentan tanto en la representación unitaria como sindical.
- Una tercera línea de investigación es el estudio del tratamiento que sobre la libertad de expresión y el discurso de odio se realiza en la negociación colectiva: esta tesis ha puesto de manifiesto con el estudio de los 130 convenios colectivos de ámbito nacional vigentes hasta 5 de agosto de 2023 una serie de características comunes de la negociación colectiva. Sería interesante ampliar este estudio para todos los convenios colectivos, tanto por alcance geográfico (nacional, regional y provincial) como por sector y sección de actividad económica, y ámbito funcional, acudiendo para ello al uso de la estadística como técnica de análisis (en 2022 un total de 3.950 convenios colectivos había vigentes



en España) y extraer conclusiones sobre el tratamiento que sobre la libertad de expresión y el discurso de odio se realiza en la negociación colectiva de España.

- Una cuarta línea de investigación es el estudio del ejercicio de libertad de expresión por los trabajadores en las redes sociales, ya que es un tema igualmente de interés de investigación, a causa del uso cada vez mayor de estas plataformas digitales y el enorme impacto que pueden causar en las relaciones de trabajo.
- Igualmente, el ejercicio del derecho de libertad de los trabajadores planteados desde una perspectiva de género puede ser interesante, para tratar de analizar si se producen diferencias en razón del sexo del trabajador en las acciones y medidas tomadas por parte del empresario, y comprender las causas que puedan justificar la existencia de estas diferencias discriminatorias.
- En último lugar, y fuera del ámbito de las relaciones laborales, igualmente sería interesante analizar la evolución del derecho de libertad de expresión en la sociedad europea y española en el ámbito general, en especial las sentencias del TEDH y del TJUE a nivel europeo, así como las del TC y TS en la esfera nacional: este tema de investigación tiene sentido a causa del posicionamiento de diferentes autores sobre el deterioro de las sociedades democráticas occidentales y la limitación cada vez mayor de este derecho fundamental.



## Referencias bibliográficas

AGUILAR GARCÍA, I. *El despido disciplinario: causas, forma, calificación, efectos*. [Trabajo fin de grado]. Tutor: Susana de la Casa Quesada. Universidad de Jaén, Facultad de Ciencias Sociales y Jurídicas, Jaén, 2017 (consulta: 9 de marzo de 2023). Disponible en: <https://tauja.ujaen.es/jspui/handle/10953.1/6297>

AGUILERA IZQUIERDO, R. *Las causas del despido disciplinario y su valoración por la jurisprudencia*. Navarra: Aranzadi Editorial, 1997.

ALBORNOZ, C. “Filosofía, política y libertad de expresión”. *Textos y Contextos*. 2019, vol. 10, núm. 10, pp. 5-21 (consulta: 17 de diciembre de 2023). Disponible en: <https://doi.org/10.29166/tyc.vii10.1596>

ALONSO, L. y VÁZQUEZ, V. J. *Sobre la libertad de expresión y el discurso del odio. Textos críticos*. Sevilla: Athenaica Ediciones Universitarias, 1ª ed., 2017.

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

ÁLVAREZ DEL CUVILLO, A. “Metodología y técnicas de investigación en el ámbito jurídico-laboral: bases teóricas”. *Texto docente, colección Materia Docente en Derecho del Trabajo y Seguridad Social, Universidad de Cádiz*. (consulta: 15 de abril de 2023). Disponible en: <https://rodin.uca.es/xmlui/handle/10498/17856>

ÁLVAREZ DEL CUVILLO, A. “Reflexiones epistemológicas sobre la investigación académica en las disciplinas de Derecho positivo”. *Revista Telemática de Filosofía del Derecho*. 2018, núm. 21, pp. 77-133.

ANSELL, B. *Por qué fracasa la política. Las cinco fallas de nuestro sistema político y cómo evitarlas*. Barcelona: Ediciones 62, 1ª ed., 2023.

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

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

APARICIO PÉREZ, M. A. y BARCELÓ I SERRAMALERA, M. *Manual de Derecho Constitucional*. Barcelona: Ed. Atelier, 3ª edición, 2016.

APPLEBAUM, A. *El ocaso de la democracia. La seducción del autoritarismo*. Barcelona: Penguin Random Grupo Editorial, 2020.

ARENDT, H. *Sobre la violencia*. Madrid: Alianza Editorial, 2018.

ARENDT, H. *The origins of totalitarianism*. UK: Penguin Random House, 2017.

AUSTIN, J. L. *Cómo hacer cosas con palabras*. Barcelona: ed. Paidós, 2016, p. 99.

AYALA SÁNCHEZ, A. *Una aproximación al despido disciplinario desde la óptica de los deberes laborales*. Murcia: Ediciones Laborum, 2021.

AYLLÓN, J. R. *El mundo de las ideologías*. Madrid: Ed. Homo Legens, 3ª edición, 2019.

BAKEWELL, S. *Cómo vivir. Una vida con Montaigne. En una pregunta y veinte intentos de respuesta*. Barcelona: Ed. Ariel, 2023.

BAUMAN, Z. *Tiempos líquidos. Vivir en una época de incertidumbre*. Barcelona: Tusquets Editores, 5ª ed., 2015.

BERNANOS, G. *La libertad, ¿para qué?*. Madrid: Ediciones encuentro, 2ª ed., 2019.

BERTONI, E. A. *Libertad de expresión en el Estado de derecho. Doctrina y jurisprudencia nacional, extranjera e internacional*. Buenos Aires: Editores del Puerto, 2007.

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

BLANCO, C. *El sentido de la libertad. Cómo construir una autonomía responsable*. Barcelona: Herder Editorial, 2023.

BLEICH, E. "Free speech or hate speech? The Danish cartoon controversy in the European legal context". En: KAVITA K. R. (ed.). *Global Migration. Challenges in the Twenty-First Century*. New York: Palgrave Macmillan, 2017.

BON, D. *El caso Dreyfus*. Ireland: Editorial De Vecchi, 2018.

BRAGUE, R. *Manicomio de verdades. Remedios medievales para la era moderna*. Madrid: Ediciones Encuentro, 2021.

BRAUNSTEIN, J. F. *La filosofía se ha vuelto loca. Un ensayo políticamente incorrecto*. Barcelona: editorial Ariel (editorial Planeta), 3ª ed., 2022.

BRAUNSTEIN, J. F. *La religión woke. Anatomía del movimiento irracional e identitario que está poniendo en jaque a Occidente*. Madrid: editorial La Esfera de los Libros, 1ª ed., 2024.

BRETON, A. *Desterrar los partidos políticos*. Navarra: editorial Centellas, 2ª ed., 2022.

BROWN, W. *En las ruinas del neoliberalismos. El ascenso de las políticas antidemocráticas en Occidente*. Madrid: Traficantes de Sueños, Futuro Anterior y Tinta Limón, 1ª ed., 2021.

BYUNG CHUL, H. *La sociedad del cansancio*. Barcelona: Herder Editorial, 2ª ed., 2017.

CAMPS, V. *Elogio de la duda*. Barcelona: Ed. Arpa, 6ª ed., 2020.

CAÑO, A. *Digan la verdad. Memorias de un periodista y apuntes sobre un oficio en peligro de extinción*. Madrid: Editorial La Esfera de los Libros, 2022.

CHAMORRO DE LA HORRA, O. M. *El despido disciplinario*. [Trabajo fin de grado]. Tutor: Carmen Pascual Allén. Universidad de Valladolid, Facultad de Ciencias del Trabajo, Valladolid, 2016 (consulta: 8 de marzo de 2023). Disponible en: <https://uvadoc.uva.es/bitstream/handle/10324/19300/TFG-L1318.pdf?sequence=1>

COLEMAN, P. *La censura maquillada. Cómo las leyes contra el discurso del odio amenazan la libertad de expresión*. Madrid: Editorial Dykinson, 2018.

CONSTANT, B. *Escritos políticos*. Madrid: Editorial Centros de estudios Constitucionales, 1989.

CONTRERAS, F. J. *Contra el totalitarismo blando*. Madrid: Libros Libres, 1ª ed., 2022.

CRUZ VILLALÓN, J. *Compendio de derecho del trabajo*. Madrid: Editorial Tecnos, 12ª ed., 2019.

DAHL, R. A. *La democracia*. Barcelona: Editorial Planeta, 1ª ed., 2022.

DE LORA, P. *Los derechos en broma. La moralización de la política en las democracias liberales*. Barcelona: Centro de Libros PAPF, 1ª ed., 2023.

DE PRADA, J. M. *Una enmienda a la totalidad: el pensamiento tradicional contra las ideologías modernas*. Madrid: Ed. Homo Legens, 2021.

DEL CARPIO DELGADO, J. y HOLGADO GONZÁLEZ, M. (dirs.). *Entre la libertad de expresión y el delito. Cuestiones de la parte especial de los delitos de opinión*. Cizur Menor (Navarra): Editorial Aranzadi, 1ª ed., 2021.

DEL CARPIO DELGADO, J. y HOLGADO GONZÁLEZ, M. (dirs.). *La libertad de expresión asediada. Delitos de odio, delitos de opinión, censuras de Gobiernos y de empresas*. Cizur Menor (Navarra): Editorial Aranzadi, 1ª ed., 2023.

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

DÍAZ DE SOTO, J. “Una aproximación al concepto de discurso del odio”. *Revista Derecho del Estado*. 2015, núm. 34 (enero-junio), pp. 77-101.

DIEGO DÍEZ, I. *Las causas y las formas en el despido disciplinario. Especial referencia a las ofensas verbales y físicas*. [Trabajo de fin de grado]. Tutor: Ana María Badiola Sánchez. Universidad de Cantabria, Facultad de Derecho, Santander, 2015 (consulta: 26 de marzo de 2022). Disponible en: <https://repositorio.unican.es/xmlui/bitstream/handle/10902/7749/DIEGODIEZIVAN.pdf?sequence=4&isAllowed=y>

DREHER, R. *Vivir sin mentiras. Manual para la disidencia cristiana*. Madrid: Ediciones Encuentro, 2021.

EMCKE, C. *Contra el odio: un alegato en defensa de la pluralidad de pensamiento, la tolerancia y la libertad*. Barcelona: Ed. Taurus, 2017.

FALGUERA BARÓ, M. A. “La normativa de la OIT y su translación en el ordenamiento interno por la Sala de lo Social del Tribunal Supremo. Algunas reflexiones de futuro tras la última reforma laboral”. *Revista Jurídica de los Derechos Sociales, Lex Social*. 2016, vol. 6, núm. 1, pp. 33-71. (consulta: 6 de mayo de 2023). Disponible en: [https://www.upo.es/revistas/index.php/lex\\_social/article/download/1652/1332/5169](https://www.upo.es/revistas/index.php/lex_social/article/download/1652/1332/5169)

FALLACI, O. *La rabia y el orgullo*. Madrid: Ed. La Esfera de los Libros, 15ª ed., 2015.

FERNÁNDEZ FERNÁNDEZ, R. Despido disciplinario. En: FERNÁNDEZ DOMÍNGUEZ, J. J. (Ed.), *Tratado del despido*. Madrid, España: Wolters Kluwer, 2018.

FERNÁNDEZ MIRALLES, B. *Las causas del despido disciplinario*. [Trabajo fin de grado]. Tutor: Juan José Sevilla Sánchez. Universidad de Alicante, Facultad de Derecho, Alicante, 2017 (consulta: 8 de marzo de 2023). Disponible en:

[https://rua.ua.es/dspace/bitstream/10045/68287/1/Las causas del despido disciplinario FERNANDEZ MIRALLES BORJA.pdf](https://rua.ua.es/dspace/bitstream/10045/68287/1/Las%20causas%20del%20despido%20disciplinario%20FERNANDEZ%20MIRALLES%20BORJA.pdf)

FERNÁNDEZ SEGADO, F. “La libertad de expresión en la doctrina del Tribunal Europeo de Derechos Humanos”. *Revista de Estudios Políticos Nueva Época* (en línea), 1990, núm. 70, pp. 93-124 (consulta: 14 de enero de 2024). Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/27083.pdf>

FERNÁNDEZ SEGADO, F. “La libertad de imprenta en las Cortes de Cádiz”. *Revista de Estudios Políticos Nueva Época* (en línea), 2004, núm. 124, pp. 29-54 (consulta: 14 de enero de 2024). Disponible en: <https://www.cepc.gob.es/sites/default/files/2021-12/17552repne124031.pdf>

FISS, O. M. *La ironía de la libertad de expresión*. Barcelona: Editorial Gedisa, 1ª ed., 1999.

FORTI, S. *Extrema derecha 2.0. Qué es y cómo combatirla*. Madrid: Siglo XXI de España Editores, 2021.

FOUREST, C. *Generación ofendida. De la policía cultural a la policía del pensamiento*. Barcelona: Ediciones Península, 1ª ed., 2021.

FUKUYAMA, F. *Identidad. La demanda de dignidad y las políticas de resentimiento*. Barcelona: Centro de Libros PAPP, 2019.

GARCÍA FERNÁNDEZ, D. “La metodología de la investigación jurídica en el siglo XXI”. *Biblioteca Jurídica Virtual del Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM*. 2015, pp. 449-466 (consulta: 10 de abril de 2023). Disponible en: <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/8/3983/24.pdf>

GARCÍA-PERROTE ESCARTÍN, I. *Manual de derecho del trabajo*. Valencia: Tirant Lo Blanch, 7ª ed., 2017.

GARTON ASH, T. *Libertad de palabra. Diez principios para un mundo conectado*. Barcelona: Tusquets Editores, 1ª ed., 2017.



GLUCKSMANN, A. *El discurso del odio*. Madrid: Taurus, 2005.

GLUCKSMANN, A. *La estupidez: ideologías del posmodernismo*. Barcelona: Editorial Planeta Agostini, 1985.

GOIG MARTÍNEZ, J. M. “La interpretación constitucional y las sentencias del Tribunal Constitucional. De la interpretación evolutiva a la mutación constitucional”. *Revista de Derecho UNED*. 2013, núm. 12, pp. 257-292.

GÓMEZ ABELLEIRA, F. J. *La causalidad del despido disciplinario*. Cizur Menor (Navarra): Civitas Thomson-Reuters, 2009.

GREGG, S. *Razón, fe y la lucha por la civilización occidental*. Madrid: Homo Legens, 2020.

HAVEL, V. *El poder de los sin poder y otros escritos*. Madrid: Ediciones Encuentro, 2018.

KAGAN, R. *El retorno de la historia y el fin de los sueños*. Barcelona: Ed. Taurus, 2008.

KOLAKOWSKI, L. *Comment être socialiste, conservateur, libéral*. Paris: Société d'édition Les Belles Lettres, 2ª ed., 2017.

LAFUENTE PASTOR, V. P. *El control judicial de los despidos*. Albacete: Editorial Bomarzo, 1ª ed., 2021.

LAMO DE ESPINOSA, E. *Entre águilas y dragones. El declive de occidente*. Madrid: Ed. Espasa, 2021.

LANDA GOROSTIZA, J. M. y GARRO CARRERA, E. (dirs.). *La libertad de expresión en tiempos convulsos*. Valencia: Ediciones Tirant Lo Blanch, 2023.

LEGUTKO, R. *Los demonios de la democracia. Tentaciones totalitarias en las sociedades libres*. Madrid: Ediciones Encuentro, 2020.

LEONI, B. *La Libertad y la ley*. Madrid: Unión Editorial, 3ª ed., 2011.

LEVITSKY, S. y WAY, L. A. "The Rise of Competitive Authoritarianism". *Journal of Democracy*. 2002, vol. 13, núm. 2, pp. 51-66 (consulta: 28 de enero de 2024). Disponible en: [https://scholar.harvard.edu/sites/scholar.harvard.edu/files/levitsky/files/SL\\_elections.pdf](https://scholar.harvard.edu/sites/scholar.harvard.edu/files/levitsky/files/SL_elections.pdf)

LEVITSKY, S. y ZIBLATT, D. *Cómo mueren las democracias. Lo que la historia revela sobre nuestro futuro*. Barcelona: Editorial Planeta, 2018.

LIPOVETSKY, G. *La felicidad paradójica. Ensayo sobre la sociedad del hiperconsumo*. Barcelona: Editorial Anagrama, 9ª ed., 2022.

LÓPEZ ESCARCENA, S. "Para escribir una tesis jurídica: técnicas de investigación en Derecho". *Revista Ius et Praxis*. 2011, núm. 1, pp. 231-246. Disponible en: <https://www.scielo.cl/pdf/iusetp/v17n1/art10.pdf>

LÓPEZ QUINTÁS, A. *La verdadera libertad de expresión y su fundamentación filosófica*. Madrid: Ed. Fundación López Quintás para el Fomento de la Creatividad y los Valores, 2022.

MALO OCAÑA, M. A. "La evolución institucional del despido en España: una interpretación en términos de un accidente histórico". *Revista de Historia Económica. Journal of Iberian and Latin American Economic History*. 2005, núm. 1 (23), pp. 83-116.

MAMET, D. *Himno de retirada. La muerte de la libertad de expresión y por qué nos saldrá cara*. Barcelona: Centro de Libros PAPP, 1ª ed., 2023.

MARTÍN JIMÉNEZ, C. *Libertad o tiranía*. Barcelona: Ediciones Martínez Roca (Editorial Planeta), 1ª ed., 2024.

MARTÍN VALVERDE, M. Estudio preliminar. La formación de derecho del trabajo en España. En VV.AA. *La legislación social en la historia de España: de la revolución liberal a 1936*. Madrid: Congreso de los Diputados, 1987.

MARTÍN VALVERDE, A., RODRÍGUEZ-SAÑUDO, F. y GARCÍA MURCIA, J. *Derecho del trabajo*. Madrid: Editorial Tecnos, 28ª ed., 2019.

MONTOYA MELGAR, A. *Derecho del trabajo*. Madrid: Editorial Tecnos, 40ª ed., 2019.

MONTOYA MELGAR, A. “Estabilidad en el empleo, globalización económica y ‘flexiseguridad’”. En: GIL y GIL, J. L., DEL VALLE VILLAR, J. M. (Coord.) et al. *El despido disciplinario. Homenaje al profesor Juan Antonio Sagardoy Bengoechea*. Madrid: Ed. Cinca, 2009.

MONTOYA MELGAR, A. “La estabilidad en el empleo en el Derecho del Trabajo en España”. *Revista de Política Social*. 1978, núm. 118 (consulta: 15 de enero de 2021). Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/2494742.pdf>

MILTON, J. *Discurso sobre la libertad de prensa Areopagítica*. Barcelona: Ediciones Brontes, 2011.

MOLERO MANGLANO, C., LÓPEZ ÁLVAREZ, A. M., MATORRAS DÍAZ-CANEJAS, A. y SÁNCHEZ CERVERA, J. M. *Manual de derecho del trabajo*. Valencia: Editorial Tirant Lo Blanch, 15ª ed., 2017.

MORENO GARCÍA, A. “Buena fe y derechos fundamentales en la jurisprudencia del Tribunal Constitucional”. *Revista española de derecho constitucional*, 1993, núm. 38, pp. 263-296. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/79489.pdf>

MONEREO PÉREZ, J. L. Protección en caso de despido disciplinario. En: MONEREO ATIENZA, C. y MONEREO PÉREZ (coord.). *La Europa de los Derechos: estudio sistemático de la carta de los derechos fundamentales de la Unión Europea*. Granada: Editorial Comares, 2012.

MONEREO PÉREZ, J. L., MOLINA NAVARRETE, C. y MORENO VIDA, M. N. *Manual de derecho del trabajo*. Granada: Editorial Comares, 17ª ed., 2017.

MORENO LINDE, M. “Metodología de la elaboración de trabajos de investigación jurídica desde un enfoque práctico. El valor de la experiencia profesional”. *REJIE: Revista Jurídica de Investigación e Innovación Educativa*. 2015, núm.11, pp. 85-96. Disponible en: <https://revistas.uma.es/index.php/rejienuuevaepoca/article/view/7708/7231>

MURCIA CLAVERÍA, A. *El despido en España: una perspectiva histórica*. Granada: Editorial Comares, 2014.

MURRAY, D. *La extraña muerte de Europa. Identidad, inmigración, islam*. Madrid: Editorial EDAF, 2019.

MURRAY, D. *La masa enfurecida. Cómo las políticas de identidad llevaron al mundo a la locura*. Barcelona: Ediciones Península, 2020.

NAGEL, T. *La última palabra*. Barcelona: editorial Gedisa, 2ª ed., 2017.

NARANJO DE LA CRUZ, R. *Los límites de los derechos fundamentales en las relaciones entre particulares*. Madrid: Centro de Estudios Políticos y Constitucionales, 2000.

NOCKLEBY, J. "Hate speech". En: *Encyclopedia of the American Constitution*. New York: Leonard W. Levy Kenneth L. Kars et al. Macmillan, 2000.

OAKESHOTT, M. *El racionalismo en la política y otros ensayos*. México: Fondo de Cultura Económica, 1ª ed., 2000.

O'CALLAGHAN RODRÍGUEZ, P. *El despido y otras sanciones*. Madrid: Wolters Kluwer Legal & Regulatory España, 1ª ed., 2021.

ORTEGA LOZANO, P. G. *El despido disciplinario*. [Tesis doctoral]. Director: José Luis Monereo Pérez. Universidad de Granada, Facultad de Derecho, Granada, 2018 (consulta: 25 de abril de 2022). Disponible en: <https://digibug.ugr.es/bitstream/handle/10481/54520/61465.pdf?sequence=4&isAllowed=y>

ORWELL, G. 1984. Barcelona: Penguin Random House Grupo Editorial, 2013.

ÖZKIRIMLI, U. *Cancelados. Dejar atrás lo woke por una izquierda más progresista*. Barcelona: Editorial Planeta, 1ª ed., 2023.

PALOMEQUE LÓPEZ, M. C. y ÁLVAREZ DE LA ROSA, M. *Derecho del trabajo*. Madrid: Centro de Estudios Ramón Areces, 27ª ed., 2019.

PAREKH, B. "Hate speech. Is there a case of banning?". *Public Policy Research*. 2006, núm. 12, pp. 213-223.

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

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

PÉREZ MADRID, F. (dir.). *Discurso de odio y creencias*. Cizur Menor (Navarra): Editorial Aranzadi, 1ª ed., 2022.

PÉREZ LUÑO, A. *Los derechos fundamentales*. Madrid: Editorial Tecnos, 2ª ed., 1986.

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

PIPES, R. *Propiedad y libertad. Dos conceptos inseparables a lo largo de la historia*. Madrid: Turner Publicaciones, 1ª ed., 1999.

PLATÓN. *Apología de Sócrates*. Barcelona: Editorial Gredos, 2003.

PLUCKROSE, H. y LINDSAY, J. *Teorías cínicas. Cómo el activismo académico hizo que todo girara en torno a la raza, el género, la identidad... y por qué esto nos perjudica a todos*. Madrid: Alianza Editorial, 2023.

POMERANTSEV, P. *La manipulación de la verdad. La propaganda y las fake news en Rusia y el resto del mundo*. Barcelona: RBA Libros y Publicaciones, 1ª ed., 2022.

POMERANTSEV, P. *La nueva Rusia. Nada es verdad y todo es posible en la era de Putin*. Barcelona: RBA Libros y Publicaciones, 1ª ed., 2017.

PUPPINCK, G. *Mi deseo es la ley. Los derechos del hombre sin naturaleza*. Madrid: Ediciones Encuentro, 2020.

PUTIN GHIDINI, A. *Manual contra la dictadura de la ideología, el pensamiento binario y el odio político*. Madrid: Editorial Almuzara, 1ª ed., 2024.

QUERALT JIMÉNEZ, J. J. y CARDENAL MONTRAVETA, S. (Dir.) *Derecho penal y libertad de expresión*. Barcelona: Ediciones Atelier, 2021.

RENO, R. R. *El retorno de los dioses fuertes. Nacionalismo, populismo y el futuro de Occidente*. Madrid: Homo Legens, 2021.

REEVES, R. V. *Hombres. Por qué el hombre moderno lo está pasando mal, por qué es un problema a tener en cuenta y qué hacer al respecto*. Barcelona: Ed. Centro de Libros PAPP, 1ª ed., 2023.

RIEMEN, R. *El arte de ser humanos. Cuatro estudios*. Barcelona: Penguin Random House Grupo Editorial, 1ª ed., 2023.

RING CARLSON, C. *El discurso del odio*. Madrid: Ediciones Cátedra, 1ª ed., 2022.

RIOFRÍO MARTÍNEZ-VILLALBA, J. C. "La selección del método en la investigación jurídica. 100 métodos posibles". *Revista de Educación y Derecho*. 2015, núm. 12, pp. 87-113.

ROALES PANIAGUA, E. *Despido por transgresión de la buena fe contractual*. Albolote (Granada): Editorial Comares, 2021.

ROIG TORRES, M. *Delimitación entre libertad de expresión y discurso del odio. Postura del TEDH, del Tribunal Constitucional Español y del Tribunal Constitucional Alemán*. Valencia: Editorial Tirant Lo Blanch, 2020.

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

ROTHBARD, M. N. *La ética de la libertad*. Madrid: Unión Editorial, 2020.

- ROTHBARD, M. N. *Power and Market*. Alabama: Ludwig von Mises Institute, 2012.
- RUSE, M. *Por qué odiamos. Un viaje a la raíz del conflicto humano*. Barcelona: Centro de Libros PAPF, 1ª ed., 2023.
- SAAD, G. *La mente parasitaria. Cómo las ideas infecciosas están matando el sentido común*. Vizcaya: Editorial Deusto, 2022.
- SÁBATO, E. R. *Hombres y engranajes*. Madrid: ed. Nabu Press, 2012.
- SÁNCHEZ TRIGUEROS, C. y HIERRO HIERRO, F. J. *Las causas del despido disciplinario en la jurisprudencia*. Pamplona: Thomson Reuters Aranzadi, 1ª ed., 2018.
- SANDEL, M. J. *Democracy's discontent. America in search of a public philosophy*. Cambridge (Massachusetts): Belknap Press of Harvard University Press, 4ª ed., 1996.
- SCHAPIRE, A. *La traición progresista*. Barcelona: Ediciones 62, 1ª ed., 2021.
- SCRUTON, R. *Conservadurismo*. Madrid: ed. El Buey Mudo, 2019.
- SEMPERE NAVARRO, A. V. y MARTÍN JIMÉNEZ, R. *El contrato de trabajo. Volumen IV. La extinción del contrato de trabajo*. Navarra: Ed. Thomson Reuters, 1ª ed., 2011.
- SHARANSKY, N. y DERMER, R. *Alegato por la democracia. La fuerza de la libertad para acabar con la tiranía y el terror*. Madrid: Editorial Fundación FAES, 1ª ed., 2006.
- SHRIER, A. *Un daño irreversible. La locura transgénero que seduce a nuestras hijas*. Barcelona: Centro de Libros de Papel, 2021.
- SNYDER, T. *Sobre la tiranía. 20 lecciones que aprender del siglo XX*. Barcelona: Editorial Galaxia Gutenberg, 2017.
- SOTO IVARS, J. *Arden las redes. La poscensura y el nuevo orden mundial virtual*. Barcelona: Penguin Random House Grupo Editorial, 1ª ed., 2022.

STAUFFER, B. *Do You See How Much I'm Suffering Here?* Human Rights Watch, 2016 (consulta: 27 de diciembre de 2023). Disponible en: <https://www.hrw.org/report/2016/03/23/do-you-see-how-much-im-suffering-here/abuse-against-transgender-women-us>

STASAVAGE, D. *Caída y ascenso de la democracia. Una historia del mundo desde la Antigüedad hasta hoy*. Madrid: Turner Publicaciones, 1ª ed., 2021.

STUART MILL, J. *Sobre la libertad*. Madrid: Editorial EDAF, 12ª ed. 2020.

SUNSTEIN, C. R. *Sobre la libertad*. México: Editorial Libros Granos de Sal, 1ª ed., 2022.

TANTALEAN ODAR, R. M. "Tipología de las investigaciones jurídicas". *Derecho y cambio social*. 2016, año 13, núm. 943, pp. 1-37.

TURCHIN, P. *Final de partida. Élite, contra élites y el camino a la desintegración política*. Barcelona: Penguin Random House Grupo Editorial, 1ª ed., 2024.

VALDÉS DAL-RÉ, F. "Itinerarios circulares del Derecho del Trabajo: del despido libre al despido indemnizado". *Relaciones Laborales: Revista crítica de teoría y práctica*. 2001, núm. 1, pp. 127-134.

VALIENTE MARTÍNEZ, F. *La democracia y el discurso del odio: límites constitucionales a la libertad de expresión*. Madrid: Taurus, Editorial Dykinson, 1ª ed., 2020.

VATTIMO, G. *Adiós a la verdad*. Barcelona: Ed. Gedisa, 2011.

VILAR, E. *El varón domado*. Barcelona: Ed. Centro de Libros PAPF, 1ª ed., 2023.

VILLANUEVA, D. *Morderse la lengua. Corrección política y posverdad*. Barcelona: Ed. Planeta, 4ª ed., 2021.

VOLTAIRE. *Tratado de la tolerancia*. Barcelona: Editorial Crítica, 2ª ed., 1984.



WALDROM, J. *The harm in hate speech*. Cambridge: Harvard University Press, 2012.

WEIL, S. *Echar raíces*. Madrid: editorial Trotta, 2ª ed., 2014.

WEIL, S. *Nota sobre la supresión general de los partidos políticos*. Navarra: editorial Centellas, 2ª ed., 2022.

WEITZ, E. D. *Un mundo dividido. La lucha global por los derechos humanos*. Madrid: Editorial Turner Publicaciones, 1ª ed., 2021.

ZWEIG, S. *Castellio contra Calvino. Conciencia contra violencia*. Barcelona: Ed. Acantilado Quaderns Crema, 1ª ed., 2022.



## Listado de abreviaturas

AN	Audiencia Nacional
Art.	Artículo
BOE	Boletín Oficial del Estado
CC	Código Civil
CE	Constitución Española
CEDH	Convenio Europeo de Derechos Humanos
CP	Código Penal
CSE	Carta Social Europea
ECRI	Comisión Europea contra el Racismo y la intolerancia
ET	Estatuto de los Trabajadores
LISOS	Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social
LOLS	LO 11/1985, de 2 de agosto, de libertad Sindical
OIT	Organización Internacional del Trabajo
SSTC	Sentencias del Tribunal Constitucional
STC	Sentencia del Tribunal Constitucional
STCT	Sentencia del Tribunal Central de Trabajo
STEDH	Sentencia del Tribunal Europeo de Derechos Humanos
STS	Sentencia del Tribunal Supremo
STSJ	Sentencias del Tribunal Superior de Justicia
TC	Tribunal Constitucional
TCT	Tribunal Central de Trabajo
TEDH	Tribunal Europeo de Derechos Humanos
TJUE	Tribunal de Justicia de la Unión Europea
TS	Tribunal Supremo
TSJ	Tribunal Superior de Justicia



## Anexo A. RELACIÓN ANOTADA Y COMENTADA DE CONVENIOS COLECTIVOS ESTATALES

A continuación se presenta el análisis de los 130 convenios colectivos obtenidos tras el filtrado de los 148 obtenidos empleando el buscador de convenios colectivos del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Mapa de Negociación Colectiva (disponible en: <https://expinterweb.mites.gob.es/mapas/consultaAvanzada>) a fecha de 5 de agosto de 2023: los convenios colectivos son de alcance nacional como ámbito geográfico, se desarrollan en el ámbito de los convenios estatales e incluyen todas las actividades CNAE.

Tabla 57. *II Convenio colectivo estatal de empresas de reparto sin direccionar*

<i>Convenio colectivo estatal</i>		<i>Id.</i>	<i>001</i>
<i>Denominación</i>	II CONVENIO COLECTIVO DE EMPRESAS DE REPARTO SIN DIRECCIONAR		
<i>Código</i>	99016595012008		
<i>Resolución</i>	Resolución de 27 de abril de 2011, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el II Convenio colectivo estatal de empresas de reparto sin direccionar		
<i>Publicación</i>	BOE núm. 112, de 11 de mayo de 2011		
<i>Ámbito temporal</i>	La vigencia del presente Convenio será de 3 años, contando a partir de 1 de enero de 2010 hasta 31 de diciembre de 2012, con la excepción de aquellos artículos en que expresamente se establezcan diferentes períodos de vigencia La denuncia del presente Convenio Colectivo se efectuará por cualquiera de las partes con una antelación mínima de un mes antes de finalizar su vigencia pactada o la de cualquiera de sus prórrogas. Prorrogándose todo su contenido normativo y de cláusulas obligacionales, en tanto no exista acuerdo expreso que legalmente lo sustituya		
<i>Denunciado</i>	No		
<i>Cláusulas expresas sobre libertad de información</i>	No Art. 37 sobre derechos de información		
<i>Cláusulas expresas sobre libertad de expresión</i>	No. Art. 38. Régimen disciplinario		
<i>Transcripción de cláusulas sobre libertad de expresión</i>	Art. 38. Régimen disciplinario. Faltas graves: 11. “Distribuir propaganda de forma distinta a la establecida por la Empresa”		
<i>Análisis</i>	El convenio colectivo únicamente hace referencia a la libertad de expresión en el artículo citado, en materia de sanciones, al calificar el convenio colectivo como grave la distribución de propaganda de forma distinta a la establecida por la empresa: esta calificación de falta grave supone la posible imposición de una sanción regulada en el		

	art. 39 (sanción prevista para falta grave: suspensión de empleo y sueldo de tres a siete días), lo que puede limitar el derecho de libertad de expresión e información.
<i>Discurso de odio</i>	No se menciona en todo el texto de manera literal.

Fuente: elaboración propia

Tabla 58. II Convenio colectivo de buceo profesional y medios hiperbáricos

<i>Convenio colectivo estatal</i>		<i>Id.</i>	<i>002</i>
<i>Denominación</i>	SEGUNDO CONVENIO COLECTIVO DE BUCEO PROFESIONAL Y MEDIOS HIPERBÁRICOS		
<i>Código</i>	99017695011900		
<i>Resolución</i>	Resolución de 25 de enero de 2012, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el II Convenio colectivo de buceo profesional y medios hiperbáricos.		
<i>Publicación</i>	BOE núm. 37, de 13 de febrero de 2012		
<i>Ámbito temporal</i>	El presente Convenio entra en vigor el día 1 de enero del 2011 y su vigencia se extenderá hasta el 31 de diciembre del 2012. Cumplida la vigencia a la que se hace referencia en el párrafo anterior, el Convenio se entenderá tácitamente prorrogado de año en año, en tanto no sea formalmente denunciado por alguna de las partes con al menos tres meses de antelación a su vencimiento o a la prórroga de estos		
<i>Denunciado</i>	No		
<i>Cláusulas expresas sobre libertad de información</i>	No. Disposición adicional cuarta: “Los representantes legales de los trabajadores, o en su caso este o la Comisión Paritaria están obligados a tratar y mantener en la mayor reserva la información recibida y los datos a que hayan tenido acceso como consecuencia de lo establecido en los párrafos anteriores, observando respecto de todo ello sigilo profesional”		
<i>Cláusulas expresas sobre libertad de expresión</i>	No. Art. 25. Régimen disciplinario.		
<i>Transcripción de cláusulas sobre libertad de expresión</i>	Art. 25. Régimen disciplinario. Faltas muy graves: C.3: “El falseamiento voluntario de datos e informaciones de la empresa” C.11: “El acoso moral: se entiende por acoso moral; el factor de riesgo psicosocial que se manifiesta por una conducta abusiva (gesto, palabra, comportamiento, actitud, etc.) que atente, por su repetición o sistematización, contra la dignidad o integridad psíquica o física de una persona, poniendo en peligro su empleo o degradando el ambiente de trabajo”. “En el caso de ser ejercidos desde posiciones de superioridad jerárquica y aquellos otros que se ejerciesen		

	<i>sobre personas con contratos temporales, se considerarán, además, falta muy grave, como abuso de autoridad”.</i>
<i>Análisis</i>	El régimen disciplinario recoge dos cláusulas calificadas como muy graves, que pueden dar lugar a la sanción de “suspensión de empleo y sueldo de 1 mes y un día a 3 meses” e incluso al despido. En la primera de ella se hace referencia a falsear información, donde los derechos a la libertad de información y de expresión pueden verse afectados. En la segunda referencia expresa se está ante extralimitaciones del derecho de libertad de expresión, pudiendo tener cabida en esta situación los discursos de odio, al entenderse aquellas realizadas con la palabra y que atenten contra la dignidad de la persona y degradando el ambiente de trabajo.
<i>Discurso de odio</i>	No se menciona en todo el texto de manera literal. Sí, de manera indirecta

Fuente: elaboración propia

Tabla 59. II Acuerdo general para las empresas de transporte de mercancías por carretera

<i>Convenio colectivo estatal</i>		<i>Id.</i>	003
<i>Denominación</i>	II ACUERDO GENERAL PARA LAS EMPRESAS DE TRANSPORTE DE MERCANCÍAS POR CARRETERA		
<i>Código</i>	99012735011900		
<i>Resolución</i>	Resolución de 13 de marzo de 2012, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el II Acuerdo general para las empresas de transporte de mercancías por carretera		
<i>Publicación</i>	BOE núm. 76, de 29 de marzo de 2012		
<i>Ámbito temporal</i>	Entrará en vigor el primer día del mes natural siguiente a la fecha de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado», y extiende su vigencia inicial hasta el 31 de diciembre del año 2014, prorrogándose tácitamente por períodos de un año si no fuera denunciado por alguna de las partes con tres meses de antelación a su vencimiento inicial o al de cualquiera de sus prórrogas, mediante comunicación escrita dirigida a la otra parte. Una vez finalizada su vigencia inicial, o la de cualquiera de sus posibles prórrogas, continuará rigiendo en su totalidad hasta que sea sustituido por otro Acuerdo general.		
<i>Denunciado</i>	No		
<i>Cláusulas expresas sobre libertad de información</i>	No. Artículo 58. Derechos de los representantes de los trabajadores		
<i>Cláusulas expresas sobre libertad de expresión</i>	No. Art. 44. Faltas muy graves		

<i>Transcripción de cláusulas sobre libertad de expresión</i>	4) “Las ofensas verbales o físicas al empresario o a las personas que trabajan en la empresa o a los familiares que convivan con ellos” 11) “El acoso laboral (mobbing) que atente gravemente y de forma continuada contra la dignidad del trabajador afectado”.
<i>Análisis</i>	Existen dos referencias expresas que pueden encajar con limitaciones a la libertad de expresión: la primera, cuando se producen ofensas verbales, dirigidas tanto al trabajador como a las personas que trabajan en la empresa o a sus familiares que convivan con ellos. La segunda es con la posibilidad de acoso laboral que supongan un atentado a la dignidad de la persona acosada, lo que puede incardinarse en discurso de odio. Las sanciones contempladas para este tipo de faltas son “suspensión de empleo y sueldo de 16 a 45 días; inhabilitación definitiva para el ascenso; despido” (art. 47.c))
<i>Discurso de odio</i>	No se menciona en todo el texto de manera literal. Sí, de manera indirecta

Fuente: elaboración propia

Tabla 6o. XIII Convenio colectivo de ámbito estatal para los centros de educación universitaria e investigación

<i>Convenio colectivo estatal</i>		<i>Id.</i>	<i>004</i>
<i>Denominación</i>	XIII CONVENIO COLECTIVO DE ÁMBITO ESTATAL PARA LOS CENTROS DE EDUCACIÓN UNIVERSITARIA E INVESTIGACIÓN		
<i>Código</i>	99000995011982		
<i>Resolución</i>	Resolución de 4 de julio de 2012, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el XIII Convenio colectivo de ámbito estatal para los centros de educación universitaria e investigación		
<i>Publicación</i>	BOE núm. 174, de 21 de julio de 2012		
<i>Ámbito temporal</i>	Entrará en vigor desde su publicación en el «BOE» y mantendrá su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2015. Una vez publicado, sus efectos económicos se retrotraerán a fecha 1 de enero de 2008 El Convenio se prorrogará de año en año, a partir del 31 de diciembre de 2015, por tácita reconducción, si no mediare denuncia del mismo por cualquiera de las partes firmantes con una antelación de tres meses al término de su período de vigencia o al de cualquiera de sus prórrogas		
<i>Denunciado</i>	Sí		
<i>Cláusulas expresas sobre libertad de información</i>	No. Artículo 54. Derechos sindicales		
<i>Cláusulas expresas sobre libertad de expresión</i>	Sí Art. 54. Derechos sindicales		



	Art. 55. Sobre faltas y sanciones
<i>Transcripción de cláusulas sobre libertad de expresión</i>	<p>Art. 54. Derechos sindicales  <i>“Ningún trabajador/a podrá ser discriminado en razón a su afiliación sindical, pudiendo expresar con libertad sus opiniones, así como distribuir información sindical, fuera de las horas de trabajo, y sin perturbar la actividad normal del Centro”</i></p> <p>Art. 55. Se califican como faltas graves:  <i>“Discusiones públicas con compañeros de trabajo en el Centro, que menosprecien ante el alumno la imagen de un educador” y “faltar gravemente a la persona del alumno o a sus familiares”</i></p> <p>Igualmente, se identifican como falta muy grave:  <i>“Las faltas graves de respeto y los malos tratos, de palabra u obra, a cualquier miembro de la comunidad educativa del Centro”</i></p> <p><i>“Todo comportamiento o conducta, en el ámbito laboral, que atente al respeto de la intimidad y dignidad de la mujer o el hombre mediante la ofensa, física o verbal, de carácter sexual. Si tal conducta o comportamiento se lleva a cabo prevaleciendo de una posición jerárquica supondrá una circunstancia agravante de aquella”</i></p> <p><i>“La realización de actos y el mantenimiento de comportamientos frecuentes que de forma reiterada y sistemática busquen socavar la dignidad de la persona y perjudicarla moralmente, sometiéndola a un entorno de trabajo discriminatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo”</i></p>
<i>Análisis</i>	<p>Existe una referencia expresa que encaja con el derecho de libertad de expresión al indicarse en el convenio colectivo:</p> <p>En primer lugar, e incorporado entre los derechos sindicales (art. 54), se reconoce el derecho de todo trabajador a poder expresar con libertad sus opiniones, en línea con el derecho constitucional de libertad de expresión</p> <p>En segundo término, recogido en el art. 55 sobre faltas y sanciones, se señalan como faltas graves tanto las discusiones públicas con compañeros de trabajo en el Centro que impliquen un menosprecio de la imagen de un educador ante un alumno, como aquellas conductas que conlleven faltar tanto a los alumnos o sus familiares de manera grave</p> <p>Este tipo de comportamientos, limitantes del derecho de libertad de expresión conlleva una sanción, conforme al art. 58, de “amonestación por escrito, con conocimiento de los Delegados de personal o del Comité de Empresa, si el trabajador/a así lo deseara”. Igualmente, se indica que si existiera reincidencia, se podrá proponer suspensión de</p>

	<p>empleo y sueldo de 5 a 15 días, con constatación en el expediente personal</p> <p>Y en tercer lugar también se señalan como faltas muy graves los comportamientos que supongan: faltas graves de respeto y malos tratos de palabra a cualquier miembro de la comunidad educativa del Centro; actos que atenten al respeto de la intimidad y dignidad mediante ofensa verbal de carácter sexual que, si se realiza prevaliéndose de una posición jerárquica, supondrá una circunstancia agravante de aquel; y aquellos actos y el mantenimiento de comportamientos frecuentes que de forma reiterada y sistemática busquen socavar la dignidad de la persona y perjudicarla moralmente, sometiéndola a un entorno de trabajo discriminatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo. Estas dos últimas conductas, se encuentran dentro del discurso de odio, al atacar la dignidad de la persona.</p> <p>Estas tres modalidades se encuadran conforme al art. 58 en la sanción tipificada como muy grave, consistente tanto en el apercibimiento de despido, la suspensión de empleo y sueldo de 16 a 30 días, e incluso el despido: en todos los casos se requiere la previa comunicación al o los Delegados o Comité de Empresa, si lo hubiere. Además, se permite que el apercibimiento pueda ser acompañado de la suspensión de empleo y sueldo.</p> <p>Finalmente, conforme al art. 59, ambas sanciones impuestas (graves y muy graves) deben ser comunicadas por escrito al trabajador, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivaron, además de ser obligatorio dar audiencia al interesado</p>
<i>Discurso de odio</i>	No se menciona en todo el texto de manera literal. Sí, de manera indirecta

Fuente: elaboración propia

Tabla 61. IV Convenio colectivo del sector de la madera

<i>Convenio colectivo estatal</i>		<i>Id.</i>	<i>005</i>
<i>Denominación</i>	IV CONVENIO COLECTIVO ESTATAL DEL SECTOR DE LA MADERA		
<i>Código</i>	99010175011996		
<i>Resolución</i>	Resolución de 2 de noviembre de 2012, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo del sector de la madera		
<i>Publicación</i>	BOE núm. 285, de 27 de noviembre de 2012		
<i>Ámbito temporal</i>	Las normas contenidas en el Convenio Estatal del Sector de la Madera empiezan a regir a partir del día siguiente de su firma, retrotrayéndose sus efectos económicos al 1 de enero de 2012, fecha en que finalizó la vigencia del III Convenio con excepción de los convenios a que se refiere		

	<p>el artículo 6, y su vigencia finalizará el 31 de diciembre de 2013, comprometiéndose ambas partes a iniciar, tres meses antes de su finalización, las negociaciones para concertar el siguiente que lo sustituya</p> <p>Una vez finalizada la vigencia indicada y al objeto de evitar el vacío normativo durante el proceso de negociación, continuará vigente el convenio hasta que sea sustituido por otro</p>
<i>Denunciado</i>	No
<i>Cláusulas expresas sobre libertad de información</i>	No. Artículo 86. Comités de empresa y delegados de personal
<i>Cláusulas expresas sobre libertad de expresión</i>	Sí. Artículo 86. Comités de empresa y delegados de personal Arts. 82, 83 y 84 sobre calificación de faltas leves, graves y muy graves.
<i>Transcripción de cláusulas sobre libertad de expresión</i>	<p>Artículo 86: <i>“El Comité de Empresa y los Delegados de Personal tendrán derecho a recibir la información, emitir informes y ejercer la labor de vigilancia sobre las materias expresamente previstas por las normas legales vigentes. Asimismo, gozarán de las garantías en materias disciplinarias, de no discriminación, ejercicio de libertad de expresión y disposición de créditos horarios previstos en la legislación vigente”</i></p> <p>Art. 82.7 recoge como falta leve <i>“las discusiones sobre asuntos extraños al trabajo dentro de las dependencias de la empresa o durante cualquier acto de servicio. Si se produce con notorio escándalo pueden ser considerados como graves o muy graves”</i></p> <p>Art. 83.14, que tipifica como falta grave <i>“la falta de sigilo profesional divulgando datos, informes o antecedentes que puedan producir perjuicio de cualquier tipo a la empresa”</i></p> <p>En el art. 84, destinado a las faltas muy grave, se califican como tales los siguientes comportamientos:</p> <p>9. <i>“Revelar a elementos extraños a la empresa datos de ésta de obligada reserva”</i></p> <p>11. <i>“Los malos tratos de palabra u obra o faltas graves de respeto y consideración a los superiores, compañeros o subordinado”</i></p> <p>23. <i>“El acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y el acoso sexual o por razón de sexo”</i></p>
<i>Análisis</i>	<p>El convenio colectivo recoge expresamente el derecho de ejercicio de libertad de expresión para los miembros del Comité de Empresa y los Delegados de Personal</p> <p>Para el resto de los trabajadores, dos tipos de comportamientos limitan la libertad de expresión y pueden conllevar la correspondiente sanción:</p> <p>En primer lugar se tipifica como falta leve las discusiones sobre asuntos extraños al trabajo dentro de las dependencias de la empresa o durante cualquier acto de</p>

	<p>servicio (pudiendo considerarse graves o muy graves si se produce con notorio escándalo): este comportamiento deriva en sanción leve, indicada en el art. 85 con una amonestación verbal o escrita.</p> <p>Respecto a faltas graves, el convenio señala la falta de sigilo profesional divulgando datos, informes o antecedentes que puedan producir perjuicio de cualquier tipo a la empresa: comportamiento que provoca una sanción grave, que contempla la suspensión de empleo y sueldo de uno a veinte días.</p> <p>Finalmente, se recogen como muy graves tres comportamientos: revelar a extraños a la empresa datos de obligada reserva; los malos tratos de palabra o faltas graves de respeto y consideración a los superiores, compañeros o subordinado; y el acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y el acoso sexual o por razón de sexo. Conforme al art. 85, se impone como sanción a las faltas muy graves la suspensión de empleo y sueldo de veintiuno a noventa días o el despido.</p>
<i>Discurso de odio</i>	No se menciona en todo el texto de manera literal.

Fuente: elaboración propia

Tabla 62. *I Convenio colectivo sectorial de limpieza de edificios y locales*

<i>Convenio colectivo estatal</i>		<i>Id.</i>	<i>006</i>
<i>Denominación</i>	I CONVENIO COLECTIVO SECTORIAL DE LIMPIEZA DE EDIFICIOS Y LOCALES		
<i>Código</i>	99100125012013		
<i>Resolución</i>	Resolución de 8 de mayo de 2013, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el I Convenio colectivo sectorial de limpieza de edificios y locales		
<i>Publicación</i>	BOE núm. 123, de 23 de mayo de 2013		
<i>Ámbito temporal</i>	<p>El Convenio Sectorial extenderá su vigencia desde su publicación en el «BOE» hasta el 31 de diciembre de 2013. Su entrada en vigor se producirá con su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».</p> <p>El Convenio se prorrogará automáticamente por periodos anuales, salvo denuncia expresa de cualquiera de las partes firmantes, con un plazo de antelación mínimo de tres meses previos a la finalización de su vigencia inicial o cualquiera de sus prórrogas.</p>		
<i>Denunciado</i>	No		
<i>Cláusulas expresas sobre libertad de información</i>	No		
<i>Cláusulas expresas sobre libertad de expresión</i>	No. Art. 47 sobre tipificación de faltas		
<i>Transcripción de cláusulas sobre libertad de expresión</i>	Art. 47.2 Sobre faltas graves:		

	<p>g) “Las riñas o discusiones graves durante el tiempo de trabajo entre compañeros/as siempre que repercutan gravemente en el normal desarrollo de la actividad laboral”.</p> <p>Art. 47.3 sobre faltas muy graves:</p> <p>e) “El acoso laboral, sea este sexual, por razón de sexo, moral o psicológico”.</p> <p>g) “Los malos tratos de palabra u obra a los superiores, compañeros/as o subordinados/as dentro de la jornada o en su lugar de trabajo, así como a terceras personas dentro del tiempo de trabajo, así como el abuso de autoridad”.</p>
<i>Análisis</i>	<p>Las referencias a la libertad de expresión se desarrollan en el convenio desde el punto de vista sancionador para limitar su ejercicio.</p> <p>Así, como falta grave si se producen discusiones durante el trabajo entre compañeros, pero siempre que repercuta gravemente en el desarrollo normal de la actividad de la empresa. Conforme al art. 48 sobre sanciones, la falta grave tiene como sanción “suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días”.</p> <p>E igualmente las dos situaciones relacionadas con la libertad de expresión: la primera sobre aquella conducta que suponga acoso laboral; y la segunda por los malos tratos de palabra a compañeros, subordinados o a terceras personas. Con relación a las faltas muy graves, el art. 48 determina que se sanciona con “suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días” o bien con el despido.</p>
<i>Discurso de odio</i>	<p>No se menciona en todo el texto de manera literal.</p> <p>No</p>

Fuente: elaboración propia

Tabla 63. IX Convenio colectivo estatal de entrega domiciliaria

<i>Convenio colectivo estatal</i>		<i>Id.</i>	<i>007</i>
<i>Denominación</i>	IX CONVENIO COLECTIVO ESTATAL DE ENTREGA DOMICILIARIA		
<i>Código</i>	99008665011994		
<i>Resolución</i>	Resolución de 14 de junio de 2013, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el IX Convenio colectivo estatal de entrega domiciliaria		
<i>Publicación</i>	BOE núm. 154, de 28 de junio de 2013		
<i>Ámbito temporal</i>	<p>El Convenio colectivo entra en vigor en la fecha de su firma y será efectivo durante los años 2011, 2012, 2013 y 2014.</p> <p>El Convenio colectivo se verá prorrogado a su término. No obstante continuará vigente en su totalidad tanto en su contenido normativo, como en el obligacional hasta que sea sustituido por otro convenio.</p>		

<i>Denunciado</i>	Sí
<i>Cláusulas expresas sobre libertad de información</i>	No. Artículo 21. Derechos de información de los representantes de los trabajadores, concretamente poder distribuir información sindical fuera de la jornada laboral y sin perturbar la actividad normal de la empresa.
<i>Cláusulas expresas sobre libertad de expresión</i>	No. Recogidas en el art. 37 sobre las clases de faltas
<i>Transcripción de cláusulas sobre libertad de expresión</i>	Art. 37.2 sobre faltas graves: a) “La grave desconsideración en el trato con el público, los superiores compañeros y/o subordinados”. j) “La utilización, cesión, o difusión indebida de datos de los que se tenga conocimiento por razón del trabajo en la Empresa. Estas conductas podrán ser consideradas como faltas muy graves en el supuesto de que representen una trasgresión muy grave y culpable de la buena fe contractual”. Art. 37.3 sobre faltas muy graves: e) “El falseamiento intencionado de datos e informaciones del servicio”. k) “Cualquier acto que suponga la obstaculización al ejercicio de las libertades públicas, derechos sindicales y el ejercicio del derecho de huelga legal de otros trabajadores”. n) “El quebrantamiento del secreto profesional por parte de quien esté obligado por su cargo a guardar secreto, así como la manipulación y tratamiento de datos y programas con ánimo de falsificación o la utilización de los medios técnicos de la Empresa para intereses particulares de tipo económico”. r) “El acoso sexual, ejercido sobre un empleado de la Empresa, dentro o fuera de sus instalaciones”. s) “A título ilustrativo, se entenderá por acoso sexual toda conducta verbal o física, de naturaleza sexual, realizada por un trabajador a otro, se exteriorice por medio de actos, gestos o palabras, no deseada ni tolerada por la persona destinataria. La conducta deberá ser de carácter objetivamente grave, capaz de crear un clima laboral ofensivo, hostil, intimidatorio o humillante”. t) “Se incluyen en este tipo disciplinario las conductas consistentes en acoso sexual ambiental, entendiéndose por tal, todo comportamiento sexual de compañeros de trabajo que tenga como consecuencia producir un ambiente laboral negativo, creando una situación laboral intolerable”. w) “La utilización, cesión o difusión indebida de datos de los que se tenga conocimiento por razón del trabajo en la Empresa, que suponga un perjuicio grave para la empresa y una trasgresión grave de la buena fe contractual”. z) “La comunicación o cesión de datos de carácter personal, fuera de los casos en que estén permitidas, en los

	<i>términos fijados en la Ley Orgánica 15/1999, de protección de datos de carácter personal”.</i>
<i>Análisis</i>	<p>Dos son los comportamientos relacionados con el ejercicio de libertad de expresión que son calificados como graves en este convenio: la grave desconsideración en el trato con el público, los superiores compañeros y/o con los subordinados; y la difusión indebida de datos de los que se tenga conocimiento por razón del trabajo en la Empresa (conductas que podrán ser consideradas como faltas muy graves en el supuesto de que representen una trasgresión muy grave y culpable de la buena fe contractual). El artículo 38, dedicado a las sanciones determina que por falta grave, la sanción aplicable es la suspensión de empleo y sueldo de uno a diez días.</p> <p>Por falta muy grave, el art. 38 determina como sanción, bien la suspensión de empleo y sueldo de once a sesenta días, bien el despido. En este caso, el convenio colectivo califica como tales los siguientes comportamientos: falsear intencionadamente datos e informaciones del servicio; actos que supongan la obstaculización al ejercicio de las libertades públicas; quebrantar el secreto profesional por parte de quien esté obligado por su cargo a guardar secreto: el acoso sexual, ejercido sobre un empleado de la Empresa, dentro o fuera de sus instalaciones, entendiéndose por acoso sexual la conducta verbal de naturaleza sexual, realizada por un trabajador a otro, se exteriorice por medio de actos, gestos o palabras, no deseada ni tolerada por la persona destinataria, en una conducta que deberá ser de carácter objetivamente grave, y capaz de crear un clima laboral ofensivo, hostil, intimidatorio o humillante, lo que incluye en este tipo disciplinario las conductas consistentes en acoso sexual ambiental, entendiéndose por tal, todo comportamiento sexual de compañeros de trabajo que tenga como consecuencia producir un ambiente laboral negativo, creando una situación laboral intolerable; la difusión indebida de datos de los que se tenga conocimiento por razón del trabajo en la Empresa, que suponga un perjuicio grave para la empresa y una trasgresión grave de la buena fe contractual: y la comunicación de datos de carácter personal, fuera de los casos en que estén permitidas, en los términos fijados en la Ley Orgánica 15/1999, de protección de datos de carácter personal.</p> <p>El convenio colectivo regula las limitaciones, a través del procedimiento sancionador, del ejercicio de la libertad de expresión, aunque señala que será falta muy grave obstaculizar el ejercicio de las libertades públicas, que se conforman por derechos y facultades que permiten a los ciudadanos ejercer la plena actividad política, y disfrutar de otros derechos fundamentales reconocidos en la</p>

	Constitución, como es el caso del derecho a la libertad de expresión.
<i>Discurso de odio</i>	No se menciona en todo el texto de manera literal.

Fuente: elaboración propia

Tabla 64. Convenio colectivo del sector de saneamiento público, limpieza viaria, riegos, recogida, tratamiento y eliminación de residuos, limpieza y conservación de alcantarillado

<i>Convenio colectivo estatal</i>		<i>Id.</i>	<i>oo8</i>
<i>Denominación</i>	CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE SANEAMIENTO PÚBLICO, LIMPIEZA VIARIA, RIEGOS, RECOGIDA, TRATAMIENTO Y ELIMINACIÓN DE RESIDUOS, LIMPIEZA Y CONSERVACIÓN DE ALCANTARILLADO		
<i>Código</i>	99010035011996		
<i>Resolución</i>	Resolución de 17 de julio de 2013, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo del sector de saneamiento público, limpieza viaria, riegos, recogida, tratamiento y eliminación de residuos, limpieza y conservación de alcantarillado		
<i>Publicación</i>	BOE núm. 181, de 30 de julio de 2013		
<i>Ámbito temporal</i>	<p>El Convenio entra en vigor al día siguiente de su firma sin perjuicio de su eficacia general a partir del día siguiente de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado» y con una vigencia hasta el 31/12/2019.</p> <p>Denunciado el Convenio, en tanto no se llegue a un acuerdo sobre uno nuevo que sustituya a este, se entenderá que el contenido íntegro del presente se prorrogará durante un total de dos años, período de ultraactividad en el cual se incluye el plazo de un año al que hace referencia el párrafo cuarto del artículo 86. 3 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. Cualquiera de las partes firmantes del presente Convenio podrá solicitar de la otra la revisión del mismo.</p> <p>La denuncia deberá hacerse por escrito y con un mínimo de un mes y un máximo de seis meses de antelación al vencimiento de su período de vigencia o de cualquiera de sus prórrogas</p>		
<i>Denunciado</i>	No		
<i>Cláusulas expresas sobre libertad de información</i>	<p>No.</p> <p>El art. 63 sobre la acción sindical señala que el personal afiliado a un sindicato podrá, en el ámbito de la empresa o centro de trabajo distribuir información sindical, fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de la empresa.</p>		
<i>Cláusulas expresas sobre libertad de expresión</i>	<p>No.</p> <p>Art. 56, 57, 58 sobre faltas</p>		
<i>Transcripción de cláusulas sobre libertad de expresión</i>	Art. 56 sobre faltas leves:		



	<p>8. “Las discusiones con los compañeros de trabajo en las dependencias de la empresa o durante la jornada laboral, siempre que no sea en presencia de público”.</p> <p>14. “Faltas de respeto y educación en el trato con los compañeros de trabajo y faltas de respeto e incorrección en el modo de dirigirse a superiores”.</p> <p>Art. 57 sobre faltas graves:</p> <p>10. “Falta notoria de respeto o consideración al público”.</p> <p>16. “Ofender de palabra o mediante amenazas a un compañero/a o a un subordinado/a”.</p> <p>Art. 58 sobre faltas muy graves:</p> <p>11. “Los malos tratos de palabra u obra o faltas graves de respeto y consideración a los superiores, compañeros o subordinados”.</p> <p>18. “Originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros de trabajo”.</p> <p>22. “Acoso sexual, acoso por razón de sexo o acoso moral”.</p>
<p><i>Análisis</i></p>	<p>El convenio regula limitación del ejercicio de libertad de expresión en el procedimiento sancionador.</p> <p>Así, como comportamientos calificados como faltas leves se encuentran: tanto las discusiones con los compañeros de trabajo en las dependencias de la empresa o durante la jornada laboral, siempre que no sea en presencia de público; como las faltas de respeto y educación en el trato con los compañeros de trabajo y faltas de respeto e incorrección en el modo de dirigirse a superiores. Para las faltas leves, el art. 60.1 determina como sanción una amonestación verbal o por escrito, además de la suspensión de empleo y sueldo de uno o dos días.</p> <p>El art. 60.2 regula la sanción por faltas graves, imponiendo la suspensión de empleo y sueldo de tres a diez días. En este caso se encuentran los dos comportamientos tipificados en el convenio: la falta notoria de respeto o consideración al público, y ofender de palabra o mediante amenazas a un compañero/a o a un subordinado/a.</p> <p>Tanto los malos tratos de palabra o faltas graves de respeto y consideración a los superiores, compañeros o subordinados, como originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros de trabajo y el acoso sexual, acoso por razón de sexo o acoso moral, son comportamientos calificados como faltas muy graves. El art. 60.3 impone las sanciones por faltas muy graves, aplicando o la suspensión de empleo y sueldo de once a sesenta días o el despido.</p>
<p><i>Discurso de odio</i></p>	<p>No se menciona en todo el texto de manera literal.</p>

Fuente: elaboración propia

Tabla 65. Convenio colectivo estatal de naturopatía y profesionales naturópatas

<i>Convenio colectivo estatal</i>		<i>Id.</i>	<i>009</i>
<i>Denominación</i>	CONVENIO COLECTIVO ESTATAL PARA LAS EMPRESAS DE NATUROPATÍA Y PROFESIONALES NATURÓPATAS		
<i>Código</i>	99100135012013		
<i>Resolución</i>	Resolución de 12 de agosto de 2013, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo estatal de naturopatía y profesionales naturópatas		
<i>Publicación</i>	BOE núm. 206, de 28 de agosto de 2013		
<i>Ámbito temporal</i>	El presente convenio colectivo entra en vigor el 1 de julio de 2013 y tiene vigencia hasta el 31 de diciembre de 2016. Cualquiera de las partes firmantes puede denunciar el convenio con una antelación mínima de tres meses y máxima de cinco meses antes del vencimiento del mismo. Denunciado el convenio, en tanto no se llega a un acuerdo sobre el nuevo, se entenderá que el contenido íntegro del convenio se prorroga hasta tanto no se llegue a acuerdo expreso, incluso aunque se supere el plazo al que hace referencia el párrafo cuarto del artículo 86.3 del Estatuto de los Trabajadores.		
<i>Denunciado</i>	No		
<i>Cláusulas expresas sobre libertad de información</i>	No. El art. 46 sobre los derechos sindicales de los representantes de los trabajadores al establecer que podrán “distribuir información sindical fuera de las horas de trabajo, sin perturbar la actividad normal”.		
<i>Cláusulas expresas sobre libertad de expresión</i>	No. Art. 38 sobre faltas leves. Art. 39 sobre faltas graves. Art. 40 sobre faltas muy graves. Artículo 41, sobre la definición y prevención del acoso sexual, moral y por razón de sexo.		
<i>Transcripción de cláusulas sobre libertad de expresión</i>	Del art. 38, sobre faltas leves: Art. 38.6: “Las discusiones con los compañeros de trabajo, siempre que no sean en presencia del público ni durante la prestación del servicio”. Del art. 39, sobre faltas graves: 9: “La falta de respeto o consideración al público o al cliente en particular”. 10: “Discusiones molestas con los compañeros delante del público o de los clientes en particular”. Del art. 40 sobre faltas muy graves: 6. “Los malos tratos de palabra y obra, abuso de autoridad, la falta de respeto y consideración a los jefes o a sus familiares, así como a los compañeros, subordinados y clientes”. 7. “La blasfemia habitual”.		

	<p>9. “Las frecuentes riñas y pendencias con los compañeros de trabajo”.</p> <p>11. “Conductas constitutivas de acoso sexual, moral y acoso por razón de sexo tipificadas como delito en el vigente Código Penal”.</p> <p>Art. 41.1: “Todos los trabajadores/as tienen derecho a ser tratados con dignidad y no se permitirá ni tolerará el acoso sexual, moral y/o por razón de sexo en el ámbito laboral, asistiéndoles el derecho de presentar denuncias”.</p>
Análisis	<p>Las referencias a la libertad de expresión se encuentran en los artículos incluidos en el capítulo dedicado al régimen disciplinario, indicando aquellos comportamientos que limitan su ejercicio.</p> <p>Calificadas como falta leve se encuentran las discusiones con los compañeros de trabajo, siempre que no sean en presencia del público ni durante la prestación del servicio. Esta conducta implica una posible sanción máxima, conforme al art. 42, de amonestación, tanto verbal como por escrito.</p> <p>En la consideración de falta grave se identifican dos conductas: la primera, mostrar falta de respeto o consideración al público o al cliente; y la segunda, las discusiones molestas con los compañeros delante del público o de los clientes en particular. Estas dos situaciones, señala el art. 40 para las faltas graves, se podrán sancionar con la suspensión de empleo y sueldo por un tiempo entre tres a quince días.</p> <p>La sanción por faltas muy graves del art. 40, consistente bien en la suspensión de empleo y sueldo de veinte a treinta días o incluso el despido con la pérdida de todos los derechos en la empresa, está reservada para las conductas muy graves, entre las que se califican: los malos tratos de palabra, el abuso de autoridad, la falta de respeto y consideración a los jefes o a sus familiares, así como a los compañeros, subordinados y clientes; la blasfemia habitual; las frecuentes riñas y pendencias con los compañeros de trabajo; y las conductas constitutivas de acoso sexual, moral y acoso por razón de sexo tipificadas como delito en el vigente Código Penal.</p>
Discurso de odio	<p>No se menciona en todo el texto de manera literal.</p> <p>Sí, de manera indirecta</p>

Fuente: elaboración propia

Tabla 66. Acuerdo marco estatal sobre materias del transporte de viajeros por carretera, mediante vehículos de tracción mecánica de más de nueve plazas, incluido el conductor

Convenio colectivo estatal		Id.	oio
Denominación	ACUERDO MARCO ESTATAL SOBRE MATERIAS DEL TRANSPORTE DE VIAJEROS POR CARRETERA,		

	MEDIANTE VEHÍCULOS DE TRACCIÓN MECÁNICA DE MÁS DE NUEVE PLAZAS, INCLUIDO EL CONDUCTOR
<i>Código</i>	99100125072015
<i>Resolución</i>	Resolución de 13 de febrero de 2015, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Acuerdo marco estatal sobre materias del transporte de viajeros por carretera, mediante vehículos de tracción mecánica de más de nueve plazas, incluido el conductor
<i>Publicación</i>	BOE núm. 49, de 26 de febrero de 2015
<i>Ámbito temporal</i>	El Acuerdo marco entra en vigor el día de su firma, con independencia de la fecha de publicación en el «BOE» y finaliza su vigencia el día 31 de diciembre del año 2023. A partir de esa fecha se negociará la revisión del Acuerdo. Si no mediara denuncia expresa de alguna de las partes, el Acuerdo se prorroga por periodos anuales.
<i>Denunciado</i>	No
<i>Cláusulas expresas sobre libertad de información</i>	No
<i>Cláusulas expresas sobre libertad de expresión</i>	No
<i>Transcripción de cláusulas sobre libertad de expresión</i>	No
<i>Análisis</i>	No existen en el Acuerdo referencias a la libertad de expresión
<i>Discurso de odio</i>	No se menciona en todo el texto de manera literal

Fuente: elaboración propia

Tabla 67. Convenio colectivo para la actividad de fútbol profesional

<i>Convenio colectivo estatal</i>		<i>Id.</i>	<i>o11</i>
<i>Denominación</i>	CONVENIO COLECTIVO PARA LA ACTIVIDAD DE FÚTBOL PROFESIONAL		
<i>Código</i>	99002305011989		
<i>Resolución</i>	Resolución de 23 de noviembre de 2015, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo para la actividad de fútbol profesional		
<i>Publicación</i>	BOE núm. 293, de 8 de diciembre de 2015		
<i>Ámbito temporal</i>	El Convenio Colectivo comenzó su vigencia el día 1 de julio de 2016, y finalizó el día 30 de junio de 2020, con independencia de la fecha de su publicación en el Boletín Oficial del Estado; ello sin perjuicio de lo establecido en el acuerdo de desconvocatoria de huelga firmado por AFE y LNFP, de fecha 25 de agosto de 2011, por lo que a las temporadas anteriores al 1 de julio de 2016 se refiere. El Convenio Colectivo queda prorrogado en su totalidad por períodos sucesivos de cuatro años si no fuera denunciado, por cualquiera de las partes, con al menos		

	seis meses de antelación a la fecha de su finalización o a la de cualquiera de sus prórrogas.
<i>Denunciado</i>	No
<i>Cláusulas expresas sobre libertad de información</i>	Sí. El art. 40 hace referencia en los derechos sindicales las comunicaciones sindicales o de interés para la plantilla.
<i>Cláusulas expresas sobre libertad de expresión</i>	Sí. El art. 39 se dedica a la libertad de expresión. Otras cláusulas se recogen en el Anexo V Reglamento general de régimen disciplinario: art. 4 sobre faltas leves, art. 5 sobre faltas graves y art. 6 sobre faltas muy graves; sobre sanciones, el art. 7.
<i>Transcripción de cláusulas sobre libertad de expresión</i>	<p>Art. 39 del convenio: <i>“Libertad de expresión. Los Futbolistas Profesionales tendrán derecho a manifestar libremente su pensamiento sobre cualquier materia y, en especial sobre los temas relacionados con su profesión, sin más limitaciones que las que se deriven de la Ley y el respeto a los demás”.</i></p> <p>Art. 4.2 del Reglamento general de régimen disciplinario sobre faltas leves: <i>“La manifiesta e injustificada incorrección en el trato mantenido con terceros con ocasión de la prestación de servicios”.</i></p> <p>Art. 5.10 del Reglamento general de régimen disciplinario sobre faltas graves: <i>“Declaraciones injuriosas o maliciosas, que excedan del derecho a la libertad de expresión o al ejercicio de la crítica, dirigidas contra el Club/SAD, sus directivos, técnicos y jugadores”.</i></p> <p>Art. 5.12 del Reglamento general de régimen disciplinario sobre faltas graves: <i>“Los malos tratos físicos, verbales o la agresión de carácter leve a cualesquiera personas, cometidas con ocasión del desempeño de la actividad profesional, salvo que los mismos se produzcan con ocasión de lances de juego, tanto en entrenamientos como en partidos”.</i></p> <p>Art. 6.4 del Reglamento general de régimen disciplinario sobre faltas muy graves: <i>“Los graves y reiterados malos tratos de palabra o, en su caso, la agresión grave a cualesquiera personas, siempre que se trate de actos cometidos con ocasión del desempeño de la actividad profesional, salvo que los mismos se produzcan con ocasión de lances de juego, tanto en entrenamientos como en partidos”.</i></p> <p>Art. 7 del Reglamento general de régimen disciplinario sobre sanciones. Señala como sanciones por faltas leves: <i>“7.1.1 Amonestación verbal. 7.1.2 Amonestación por escrito. 7.1.3 Suspensión de empleo y sueldo de hasta un día. 7.1.4 Multa de hasta el 4% del salario mensual, según grados: 7.1.4.1 Mínimo: hasta el 1,33% del salario mensual. 7.1.4.2 Medio: del 1,34 % hasta el 2,66 % del salario mensual. 7.1.4.3 Máximo: del 2,67 % al 4% del salario mensual”.</i></p>

	<p>Como sanciones por faltas graves: “7.2.1 Suspensión de empleo y sueldo de dos a diez días, sanción que deberá graduarse conforme a las circunstancias concurrentes: 7.2.2 Multa de hasta el 7% del salario mensual, según grados: Salarios inferiores o iguales a 100.000 euros mensuales: 7.2.2.1 Mínimo: del 4,01 % hasta el 5 % del salario mensual. 7.2.2.2 Medio: del 5,01 % al 6 % del salario mensual. 7.2.2.3 Máximo: del 6,01 % al 7 % del salario mensual. Salarios superiores a 100.000 euros mensuales: Se aplicará la misma tabla indicada anteriormente en los primeros 100.000 euros, adicionando a estos importes la aplicación de los siguientes grados: 7.2.2.4 Mínimo: hasta el 1,33% del exceso del salario mensual. 7.2.2.5 Medio: del 1,34 % hasta el 2,66 % del exceso del salario mensual. 7.2.2.6 Máximo: del 2,67 % al 4% del exceso del salario mensual”.</p> <p>Sanciones por faltas muy graves: “7.3.1 Suspensión de empleo y sueldo de once a treinta días, sanción que deberá graduarse conforme a las circunstancias concurrentes. 7.3.2 Multa de hasta el 25% del salario mensual, según grados: Salarios inferiores o iguales a 100.000 euros mensuales: 7.3.2.1 Mínimo: del 7,01 % hasta el 13 % del salario mensual. 7.3.2.2 Medio: del 13,01 % al 19 % del salario mensual. 7.3.2.3 Máximo: del 19,01 % al 25 % del salario mensual. Salarios superiores a 100.000 euros mensuales: Se aplicará la misma tabla indicada anteriormente en los primeros 100.000 euros, adicionando a estos importes la aplicación de los siguientes grados: 7.3.2.4 Mínimo: hasta el 3,33% del exceso del salario mensual. 7.3.2.5 Medio: del 3,34 % hasta el 6,66 % del exceso del salario mensual. 7.3.2.6 Máximo: del 6,67 % al 10 % del exceso del salario mensual. 7.3.3 Despido”.</p>
<p>Análisis</p>	<p>El convenio recoge el artículo 39 dedicado a la libertad de expresión, indicando en el mismo el derecho de los futbolistas a manifestar su pensamiento de manera libre sobre cualquier materia, sin más limitación que la establecida en las leyes, en referencia a la extralimitaciones entre las que se puede encontrar el discurso de odio y el posible delito que puede acompañarle.</p> <p>Las demás referencias a la libertad de expresión se encuentran en el marco sancionador, encontrando tres posibilidades:</p> <p>Una primera en relación con las conductas tipificadas como leves, cuando tiene lugar de manera manifiesta e injustificada incorrección en el trato mantenido con terceros con ocasión de la prestación de servicios.</p> <p>Conducta leve a la que le acompaña la sanción prevista que consiste bien en la amonestación (verbal o escrita), suspensión de empleo y sueldo o multa.</p>

	<p>Las conductas tipificadas como faltas graves se concentran en: la realización de declaraciones injuriosas o maliciosas, que excedan del derecho a la libertad de expresión o al ejercicio de la crítica, dirigidas contra el Club/SAD, sus directivos, técnicos y jugadores; así como los malos tratos verbales a cualesquiera personas, cometidas con ocasión del desempeño de la actividad profesional, salvo que los mismos se produzcan con ocasión de lances de juego, tanto en entrenamientos como en partidos. Para estas conductas se prevé una sanción consistente en suspensión de empleo y/o sueldo o multa.</p> <p>Finalmente, conductas dónde tengan lugar graves y reiterados malos tratos de palabra a cualesquiera personas, siempre que se trate de actos cometidos con ocasión del desempeño de la actividad profesional, salvo que los mismos se produzcan con ocasión de lances de juego, tanto en entrenamientos como en partidos, tendrán la calificación de faltas muy graves, a las que le corresponde como sanción la suspensión de empleo y sueldo, multas o incluso el despido.</p>
<i>Discurso de odio</i>	No se menciona en todo el texto de manera literal.

Fuente: elaboración propia

Tabla 68. *I Convenio colectivo de ámbito estatal para la fabricación y comercialización de frutas y hortalizas frescas, seleccionadas, limpias, troceadas y lavadas, listas para consumir o cocinar*

<i>Convenio colectivo estatal</i>		<i>Id.</i>	<i>o12</i>
<i>Denominación</i>	I CONVENIO COLECTIVO DE ÁMBITO ESTATAL PARA LA FABRICACIÓN Y COMERCIALIZACIÓN DE FRUTAS Y HORTALIZAS FRESCAS, SELECCIONADAS, LIMPIAS, TROCEADAS Y LAVADAS, LISTAS PARA CONSUMIR O COCINAR		
<i>Código</i>	99100205012016		
<i>Resolución</i>	Resolución de 20 de diciembre de 2016, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de ámbito estatal para la fabricación y comercialización de frutas y hortalizas frescas, seleccionadas, limpias, troceadas y lavadas, listas para consumir o cocinar.		
<i>Publicación</i>	BOE núm. 3, de 4 de enero de 2016		
<i>Ámbito temporal</i>	El convenio tiene vigencia desde el momento de la firma hasta el 31 de diciembre de 2017 que puede ser prorrogado por períodos de un año, siempre que no medie la oportuna denuncia, dentro de los dos últimos meses de su vigencia temporal		
<i>Denunciado</i>	No		

<i>Cláusulas expresas sobre libertad de información</i>	Las cláusulas de libertad de información se encuentran en el capítulo dedicado a los representantes de los trabajadores indicando el derecho sindical de distribuir información sindical (art. 54), remitir información (art. 54) y acceder a información (art. 55).
<i>Cláusulas expresas sobre libertad de expresión</i>	No existen cláusulas expresas. Las referencias tienen lugar en el régimen sancionador y en la prevención de situaciones de acoso moral y sexual.
<i>Transcripción de cláusulas sobre libertad de expresión</i>	Se considera faltas leve: Art. 42.12: <i>“El uso del teléfono móvil en el puesto de trabajo. Cuando se repita dicha conducta en el periodo de un mes, la segunda ocasión tendrá la condición de grave”</i> . Son faltas graves: Art. 43.16: <i>“La emisión maliciosa o por negligencia inexcusable de noticias o informaciones falsas referentes a la Empresa o al centro de trabajo”</i> . Art. 43.18: <i>“Las faltas de respeto reiteradas a los compañeros, superiores o terceras personas ajenas a la Empresa siempre que las mismas se produzcan con ocasión del trabajo”</i> . Son faltas muy graves: Art. 44.8: <i>“Revelar o sacar de la empresa documentación privada de la misma para uso personal”</i> . Art. 44.9: <i>“La transgresión de la buena fe contractual”</i> . Art. 44.24: <i>“Los altercados graves, malos tratos de palabra u obra, amenazas o faltas de respeto graves a los compañeros, superiores o terceras personas ajenas a la Empresa siempre que las mismas se produzcan con ocasión del trabajo”</i> . Art. 44.28: <i>“El acoso sexual, moral o por razón de sexo, entendiendo los mismos en los términos dispuestos por la Ley de Igualdad y disposiciones relacionadas. Si se realiza prevaliéndose de una posición jerárquica tal circunstancia será factor agravante”</i> . En materia de acoso sexual: Art. 63: <i>“Acoso sexual: Será toda aquella conducta consistente en palabras, gestos, actitudes o actos concretos, desarrollados en el ámbito laboral, que se dirijan a otra persona con intención de conseguir una respuesta de naturaleza sexual no deseada por la víctima”</i> .
<i>Análisis</i>	Las sanciones previstas para este tipo de faltas son las siguientes: para las leves se prevé la amonestación verbal, la amonestación por escrito o la suspensión de empleo y sueldo de un día; para las graves suspensión de empleo y sueldo de 2 a 15 días o pérdida de antigüedad a efectos de llamamiento, pasando a ocupar el último lugar de cada una de las especialidades durante un máximo de tres años; para las muy graves suspensión de empleo y sueldo de 16 a 60 días, pérdida de antigüedad a efectos de llamamiento, pasando a ocupar el último lugar de cada



	una de las especialidades en las que esté integrado o despido.
<i>Discurso de odio</i>	No hay referencias

Fuente: elaboración propia

Tabla 69. Convenio colectivo del sector de empresas de publicidad

<i>Convenio colectivo estatal</i>		<i>Id.</i>	<i>013</i>
<i>Denominación</i>	CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE EMPRESAS DE PUBLICIDAD		
<i>Código</i>	99004225011981		
<i>Resolución</i>	Resolución de 3 de febrero de 2016, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo del sector de empresas de publicidad.		
<i>Publicación</i>	BOE núm. 35, de 10 de febrero de 2016		
<i>Ámbito temporal</i>	El convenio entró en vigor el día 1 de enero de 2016, independientemente de su fecha de publicación el BOE, manteniendo su vigencia hasta el día 31 de diciembre de 2016. Al finalizar el período de vigencia el convenio se entiende prorrogado de año en año, si no fuera denunciado por cualquiera de las partes legitimadas de acuerdo con las formalidades previstas en la legislación vigente: denunciado el convenio y hasta que se firme otro posterior, se mantiene en vigor su contenido íntegro.		
<i>Denunciado</i>	Sí		
<i>Cláusulas expresas sobre libertad de información</i>	El art. 50, dedicado a los derechos de los trabajadores afiliados señala el derecho a distribuir información sindical “fuera de horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de la empresa”.		
<i>Cláusulas expresas sobre libertad de expresión</i>	No existen artículos expresos sobre libertad de expresión. Las referencias se localizan en el procedimiento sancionador.		
<i>Transcripción de cláusulas sobre libertad de expresión</i>	Se califican como faltas leves: art. 63.9: “Las ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual ejercidas sobre cualquier trabajador de la empresa”; y art. 63.10 “Discusiones que repercutan en la buena marcha de los servicios; Comportamientos o actitudes de menosprecio a la dignidad personal y/o profesional de los compañeros, y a la de los clientes, proveedores y público en general”. Conforme a las faltas calificadas como graves: art. 64.10 “Los malos tratos de palabra u obra o falta grave de respeto o consideración a los jefes, compañeros o subordinados, y en general a cualquier persona que trabaje o se encuentre ocasionalmente en la empresa”; art. 64.12 “Comportamientos o actitudes de grave menosprecio a la dignidad personal y/o profesional de los compañeros, y a la de los clientes, proveedores y público en general”.		

	<p>Finalmente, las conductas calificadas como faltas muy grave son: ar. 65.11: “El acoso sexual, y el acoso por razón de sexo”; y art. 65.12: “El acoso laboral, entendiéndose por tal aquella situación en la que una persona o un grupo de personas ejercen una violencia psicológica extrema de forma sistemática, durante un tiempo prolongado, sobre otra persona en el lugar de trabajo”.</p> <p>Para estas conductas se prevén en el art. 66 las siguientes sanciones: para faltas leves la amonestación verbal o por escrito o la suspensión de empleo y sueldo por un día; por faltas graves la suspensión de empleo y sueldo de dos a diez días y/o el cambio de centro de trabajo, con un máximo de seis meses, y siempre que no implique cambio de residencia para el trabajador; finalmente, para las faltas muy graves la suspensión de empleo y sueldo de once días a dos meses o el despido.</p>
<p><i>Análisis</i></p>	<p>Las referencias a la libertad de expresión de manera expresa no tienen cabida en este convenio colectivo: la regulación que le afecta es la contenida en el procedimiento sancionador.</p> <p>Así, las conductas calificadas como faltas leves se corresponden a aquellas conductas en las que el trabajador realiza ofensas verbales de naturaleza sexual sobre cualquier trabajador de la empresa, además de las discusiones que repercutan en la buena marcha de los servicios o los comportamientos o actitudes de menosprecio a la dignidad personal y/o profesional de los compañeros, y a la de los clientes, proveedores y público en general, conductas que rozan la categoría de discursos de odio. Este tipo de conductas desencadenan la sanción prevista de amonestación (verbal o escrita) o suspensión de empleo y sueldo por un día.</p> <p>Sin embargo, existen comportamientos sancionados con la suspensión de empleo y sueldo de dos a diez días o el cambio de centro de trabajo, con un máximo de seis meses (siempre que no implique cambio de residencia para el trabajador), cuando el trabajador realice malos tratos de palabra o falta grave de respeto o consideración a los jefes, compañeros o subordinados, y en general a cualquier persona que trabaje o se encuentre ocasionalmente en la empresa, al igual que aquellos comportamientos o actitudes de grave menosprecio a la dignidad personal y/o profesional de los compañeros, y a la de los clientes, proveedores y público en general.</p> <p>La suspensión de empleo y sueldo de once días a dos meses o el despido se reserva como sanción para las faltas muy graves, entre las que se encuentran tanto el acoso sexual, y el acoso por razón de sexo como el acoso laboral, entendiéndose por tal aquella situación en la que una persona o un grupo de personas ejercen una violencia</p>

	psicológica extrema de forma sistemática, durante un tiempo prolongado, sobre otra persona en el lugar de trabajo.
<i>Discurso de odio</i>	No se menciona en todo el texto de manera literal. Sí de manera indirecta para aquellas conductas que afectan a la dignidad de la persona y a la discriminación.

Fuente: elaboración propia

Tabla 70. I Convenio colectivo estatal para el sector de ortopedias y ayudas técnicas

<i>Convenio colectivo estatal</i>		<i>Id.</i>	<i>014</i>
<i>Denominación</i>	I CONVENIO COLECTIVO ESTATAL PARA EL SECTOR DE ORTOPEDIAS Y AYUDAS TÉCNICAS		
<i>Código</i>	99100175012016		
<i>Resolución</i>	Resolución de 3 de marzo de 2016, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo estatal para el sector de ortopedias y ayudas técnicas.		
<i>Publicación</i>	BOE núm. 64, de 15 de marzo de 2016.		
<i>Ámbito temporal</i>	El Convenio entró en vigor el día de su firma y extendió su vigencia hasta el día 31 de diciembre de 2017, con independencia de su fecha de publicación en el «Boletín Oficial del Estado».		
<i>Denunciado</i>	Sí.		
<i>Cláusulas expresas sobre libertad de información</i>	No. Leve referencia en materia de derechos sindicales.		
<i>Cláusulas expresas sobre libertad de expresión</i>	No existen cláusulas expresas sobre libertad de expresión. Hay que acudir al procedimiento sancionador para identificar conductas que pueden incluirse entre las limitaciones de la libertad de expresión.		
<i>Transcripción de cláusulas sobre libertad de expresión</i>	Se califican como faltas leves: Art. 54.3: “Las discusiones con otros trabajadores dentro de las dependencias de la empresa, siempre que no sean en presencia del público”. Art. 54.6: “No atender al público con la corrección y diligencia debida”. Las conductas siguientes se califican como muy graves: Art. 56.9: “Todo comportamiento o conducta, en el ámbito laboral, que atente el respeto de la intimidad y dignidad de la mujer o el hombre mediante la ofensa, física o verbal, de carácter sexual. Si tal conducta o comportamiento se lleva a cabo prevaleciendo de una posición jerárquica supondrá una circunstancia agravante”. Art. 59.10: “El acoso moral, acoso sexual y por razón de sexo así como el realizado por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual o género, a las personas que trabajan en le empresa”.		

<i>Análisis</i>	<p>Las referencias a la libertad de expresión se localizan en el procedimiento sancionador, que tiene lugar para aquellas conductas en las que el uso extralimitado de las expresiones tienen encaje.</p> <p>Así, se identifican como faltas leves tanto las discusiones con otros trabajadores dentro de las dependencias de la empresa, siempre que no sean en presencia del público, como no atender al público con la corrección y diligencia debida. Este tipo de conductas derivan en la sanción prevista de amonestación por escrito o suspensión de empleo y sueldo hasta tres días (art. 58.1).</p> <p>Las faltas muy graves, sancionadas (art. 58.3) con la suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días o el despido disciplinario, se produce cuando el trabajador tenga un comportamiento o conducta, en el ámbito laboral, que atente el respeto de la intimidad y dignidad de la mujer o el hombre mediante la ofensa verbal, de carácter sexual (máxime cuando se lleva a cabo prevaliéndose de una posición jerárquica, lo que supondrá una circunstancia agravante; o cuando tenga lugar acoso moral, acoso sexual y por razón de sexo así como el realizado por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual o género, a las personas que trabajan en la empresa.</p>
<i>Discurso de odio</i>	No se menciona en todo el texto de manera literal. Sí de manera indirecta para aquellas conductas que afectan a la dignidad e intimidad de la persona y a la discriminación.

Fuente: elaboración propia

Tabla 71. *III Convenio colectivo estatal regulador de las relaciones laborales entre los productores de obras audiovisuales y los actores que prestan servicios en las mismas*

<i>Convenio colectivo estatal</i>		<i>Id.</i>	<i>015</i>
<i>Denominación</i>	III CONVENIO COLECTIVO ESTATAL REGULADOR DE LAS RELACIONES LABORALES ENTRE LOS PRODUCTORES DE OBRAS AUDIOVISUALES Y LOS ACTORES QUE PRESTAN SERVICIOS EN LAS MISMAS		
<i>Código</i>	99009735011996		
<i>Resolución</i>	Resolución de 3 de mayo de 2016, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el III Convenio colectivo estatal regulador de las relaciones laborales entre los productores de obras audiovisuales y los actores que prestan servicios en las mismas.		
<i>Publicación</i>	BOE núm. 118, de 16 de mayo de 2016		
<i>Ámbito temporal</i>	La duración del Convenio es de 1 de enero de 2016 y se extiende hasta el 31 de diciembre de 2018, prorrogándose con posterioridad en sus propios términos de año en año,		

	siempre y cuando no se denuncie su vigencia por una de las partes firmantes.
<i>Denunciado</i>	Sí
<i>Cláusulas expresas sobre libertad de información</i>	No. Referencia en los derechos sindicales para distribución de información sindical, recibir información y acceso (art. 39)
<i>Cláusulas expresas sobre libertad de expresión</i>	No existen Hay que acudir al procedimiento sancionador para identificar conductas que pueden incluirse entre las limitaciones de la libertad de expresión
<i>Transcripción de cláusulas sobre libertad de expresión</i>	Se califican como faltas leves: Art. 34.f): “Los malos tratos de palabra y las faltas de respeto y consideración a los jefes, compañeros, subordinados u otras personas relacionadas con la empresa, de carácter leve”. Se considerarán faltas graves: Art. 34.g): “Los malos tratos de palabra y las faltas de respeto y consideración a los jefes, compañeros, subordinados u otras personas relacionadas con la empresa, de carácter grave. Los malos tratos físicos de carácter leve”. Art. 34.h): “Las ofensas verbales o de cualquier otra índole que no sea considerada muy grave, de naturaleza sexual, ejercidas sobre cualquier trabajador u otra persona relacionada con la empresa”. Se considerarán faltas muy graves: Art. 34.c): “Las ofensas físicas, de naturaleza sexual, ejercidas sobre cualquier trabajador u otra persona relacionada con la empresa”. Art. 34.d): “Las ofensas verbales o de cualquier otra índole, de naturaleza sexual, ejercidas sobre cualquier trabajador u otra persona relacionada con la empresa, de carácter grave”.
<i>Análisis</i>	Las referencias a la libertad de expresión se localizan en el procedimiento sancionador, que tiene lugar para aquellas conductas con uso extralimitado de expresiones que supongan malos tratos u ofensas. Así, las sanciones máximas atendiendo a la gravedad de la falta cometida, reincidencia y su incidencia en las relaciones laborales se corresponden para las faltas leves en amonestación verbal o por escrito, para las faltas graves en la suspensión de empleo y sueldo de uno a cinco días y por las faltas muy graves se sanciona con suspensión de empleo y sueldo de seis a diez días (art. 35). En el establecimiento de la sanción se tendrá en cuenta el daño causado a la empresa y/o a terceros, el carácter permanente o transitorio de la conducta sancionada y la situación específica del sancionado. En el caso de sanción por una falta muy grave con despido disciplinario del trabajador, se debe poner en

	conocimiento de la Comisión Paritaria del convenio, que emite informe preceptivo antes de la celebración de Juicio por despido.
<i>Discurso de odio</i>	No se menciona de manera literal. Sí de manera indirecta para aquellas conductas que afectan a la dignidad e intimidad de la persona y a la discriminación en materia de acoso sexual y por razón de sexo (art. 37) y en acciones de publicidad (art. 31)

Fuente: elaboración propia

Tabla 72. *Convenio colectivo estatal regulador de las relaciones laborales entre los productores de obras audiovisuales y los figurantes que prestan servicios en las mismas*

<i>Convenio colectivo estatal</i>		<i>Id.</i>	<i>o16</i>
<i>Denominación</i>	CONVENIO COLECTIVO ESTATAL REGULADOR DE LAS RELACIONES LABORALES ENTRE LOS PRODUCTORES DE OBRAS AUDIOVISUALES Y LOS FIGURANTES QUE PRESTAN SERVICIOS EN LAS MISMAS		
<i>Código</i>	99100185012016		
<i>Resolución</i>	Resolución de 3 de mayo de 2016, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo estatal regulador de las relaciones laborales entre los productores de obras audiovisuales y los figurantes que prestan servicios en las mismas		
<i>Publicación</i>	BOE núm. 120, de 18 de mayo de 2016		
<i>Ámbito temporal</i>	El Convenio tiene ámbito estatal y su vigencia y obligatoriedad se extiende a todos los contratos de interpretación formalizados por los firmantes dentro del territorio español con independencia del lugar de la prestación de servicios		
<i>Denunciado</i>	Sí		
<i>Cláusulas expresas sobre libertad de información</i>	No		
<i>Cláusulas expresas sobre libertad de expresión</i>	No		
<i>Transcripción de cláusulas sobre libertad de expresión</i>	No		
<i>Análisis</i>	No existen referencias al derecho de libertad de expresión		
<i>Discurso de odio</i>	No		

Fuente: elaboración propia

Tabla 73. *Acuerdo marco de ámbito estatal para el sector de actividades forestales*

<i>Convenio colectivo estatal</i>		<i>Id.</i>	<i>o17</i>
<i>Denominación</i>	ACUERDO MARCO DE ÁMBITO ESTATAL PARA EL SECTOR DE ACTIVIDADES FORESTALES		
<i>Código</i>	99100135072016		

<i>Resolución</i>	Resolución de 13 de junio de 2016, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Acuerdo marco de ámbito estatal para el sector de actividades forestales
<i>Publicación</i>	BOE núm. 150, de 22 de junio de 2016
<i>Ámbito temporal</i>	El Acuerdo Marco entra en vigor el día primero del mes siguiente a su publicación en el BOE, con duración hasta el 31 de diciembre de 2017. La parte que desee denunciar el Acuerdo marco, deberá realizarlo por escrito dirigido a la otra parte, dentro del último mes de su vigencia, y deberá concretar las materias objeto de negociación. En materia de prórroga se aplica el art. 86 del ET
<i>Denunciado</i>	Sí
<i>Cláusulas expresas sobre libertad de información</i>	Se encuentran en el capítulo sobre derechos sindicales referencias al derecho de información: distribución de información sindical (arts. 36 y 37), recibir información (arts. 37 y 40), y acceso (art. 39)
<i>Cláusulas expresas sobre libertad de expresión</i>	Sí. El art. 40.12 dedicado a los Comités de empresa y Delegados de personal recoge de manera expresa el derecho de libertad de expresión en materia de garantías. En el resto del convenio las referencias tienen lugar en el procedimiento disciplinario y sancionador
<i>Transcripción de cláusulas sobre libertad de expresión</i>	Entre las garantías del Comité de Empresa y Delegado de personal: Art. 40.12.c): <i>“Podrán ejercer la libertad de expresión en el interior de la Empresa en las materias propias de su representación, pudiendo publicar o distribuir, sin perturbar el normal desenvolvimiento del proceso productivo, aquellas publicaciones de interés laboral o social, comunicando todo ello previamente a la Empresa y ejerciendo tales tareas de acuerdo con la normativa vigente al efecto”.</i> Se consideran como faltas graves: Art. 45.2.i): <i>“El quebrantamiento o la violación de secretos de obligada reserva que no produzca grave perjuicio para la empresa”.</i> Art. 45.2.ñ): <i>“Las ofensas de palabra proferidas o de obra cometidas contra las personas, dentro del centro de trabajo, cuando no revistan acusada gravedad”.</i> Se considerarán como faltas muy graves: Art. 45.3.e): <i>“El quebrantamiento o violación de secretos de obligada reserva que produzca grave perjuicio para la empresa”.</i> Art. 45.3.l): <i>“Los malos tratos de palabra u obra y las faltas graves de respeto y consideración a los superiores, compañeros o subordinados”.</i>
<i>Análisis</i>	Se produce la mención expresa del derecho del ejercicio de libertad de expresión como garantía a las funciones de los delegados de personal y de los miembros de los Comités de Empresa, fijando una serie de limitaciones:

	deben ser sobre materias propias de su representación, pueden publicar o distribuir publicaciones solo de interés laboral o social, deben comunicarlo a la empresa con carácter previo y deben ejercer tales tareas de acuerdo con la normativa vigente al efecto y sin perturbar el normal desenvolvimiento del proceso productivo de la empresa. El resto de las referencias se encuentran en el procedimiento disciplinario, que se concreta en las sanciones del art. 47 en el que señala que por falta leve se produce la amonestación verbal o escrita y suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días, por falta grave corresponde suspensión de empleo y sueldo de tres a catorce días y por falta muy grave la sanción es la suspensión de empleo y sueldo de catorce días a dos meses, traslado a centro de trabajo de distinta localidad durante un periodo de hasta un año y despido disciplinario.
<i>Discurso de odio</i>	No existen referencias

Fuente: elaboración propia

Tabla 74. IV Convenio colectivo del balonmano profesional

<i>Convenio colectivo estatal</i>		<i>Id.</i>	<i>o18</i>
<i>Denominación</i>	IV CONVENIO COLECTIVO DEL BALONMANO PROFESIONAL		
<i>Código</i>	99011755012007		
<i>Resolución</i>	Resolución de 11 de enero de 2017, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el IV Convenio colectivo del balonmano profesional		
<i>Publicación</i>	BOE núm. 22, de 26 de enero de 2017		
<i>Ámbito temporal</i>	Su vigencia comienza el 1 de agosto de 2016, finalizando, salvo prórroga del mismo, el 30 de junio de 2020. El Convenio queda prorrogado tácitamente por una temporada deportiva, de no mediar denuncia en forma del mismo por cualquiera de las partes: denunciado, se mantendrán en vigor las cláusulas normativas del mismo hasta su sustitución por uno nuevo.		
<i>Denunciado</i>	No		
<i>Cláusulas expresas sobre libertad de información</i>	No		
<i>Cláusulas expresas sobre libertad de expresión</i>	Sí. Dispone de cláusula expresa. Además se regula en el reglamento general de procedimiento disciplinario de su anexo III		
<i>Transcripción de cláusulas sobre libertad de expresión</i>	Art. 36. "Libertad de expresión. Los balonmanistas profesionales tendrán derecho a manifestar libremente su pensamiento sobre cualquier materia y, en especial sobre los temas relacionados con su profesión, sin más limitaciones que las derivadas de la ley y el respeto a los demás".		



	<p>El anexo III (reglamento general del procedimiento disciplinario) del convenio considera falta grave:  Art. 5.10. “La realización de declaraciones injustificadas o gravemente falsas, injuriosas o maliciosas contra ASOBAL y el club o SAD, así como contra sus patrocinadores, directivos, técnicos o jugadores, dejando en todo caso a salvo el derecho a la libertad de expresión consagrado en nuestra Constitución”.</p> <p>Igualmente, considera falta muy grave:  Art. 6.3. “Los injustificados, graves y reiterados malos tratos de palabra o la agresión grave a cualesquiera personas, cometidas con ocasión del desempeño de la actividad profesional”.</p>
<i>Análisis</i>	<p>El convenio regula expresamente la libertad de expresión en su art. 36 al indicar que los balonmanistas profesionales conservan el derecho a manifestar libremente su pensamiento sobre cualquier materia y, en especial sobre los temas relacionados con su profesión, sin más limitaciones que las derivadas de la ley y el respeto a los demás.</p> <p>Las siguientes referencias se identifican en el procedimiento disciplinario al tipificar como falta grave la realización de declaraciones injustificadas o gravemente falsas, injuriosas o maliciosas, pero deja a salvo el derecho a la libertad de expresión consagrado en la CE, la sanción que impone a las faltas graves, conforme a su art. 7.2 es la suspensión de empleo y sueldo de dos a cinco días y multa de hasta 600,00 euros, según grados, con el límite de una trigésima parte de la retribución anual pactada, del siguiente modo: grado mínimo de 210,00 a 300,00 euros; grado medio de 300,00 a 450,00 euros; y grado máximo de 450,00 a 600,00 euros.</p> <p>Igualmente señala como falta muy grave los malos tratos de palabra que sean injustificados, graves y reiterados, previendo la sanción de suspensión de empleo y sueldo de seis a quince días, multa de hasta 1.500 euros según grados, con el límite de una vigésima parte de la retribución anual pactada (mínimo de 600,00 a 900,00 euros, medio de 900,00 a 1.200,00 euros y máximo de 1.200,00 a 1.500,00 euros) y despido procedente, por el cual no se percibe cantidad alguna por la resolución del contrato, aunque estuviera así pactado en su contrato.</p>
<i>Discurso de odio</i>	No hay referencias

Fuente: elaboración propia

Tabla 75. V Convenio colectivo general de ámbito estatal para el sector del estacionamiento regulado en superficie y retirada y depósito de vehículos de la vía pública.

<i>Convenio colectivo estatal</i>		<i>Id.</i>	<i>019</i>
<i>Denominación</i>	V CONVENIO COLECTIVO GENERAL DE ÁMBITO ESTATAL PARA EL SECTOR DEL ESTACIONAMIENTO REGULADO EN SUPERFICIE Y RETIRADA Y DEPÓSITO DE VEHÍCULOS DE LA VÍA PÚBLICA		
<i>Código</i>	99012845012001		
<i>Resolución</i>	Resolución de 22 de febrero de 2017, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el V Convenio colectivo general de ámbito estatal para el sector del estacionamiento regulado en superficie y retirada y depósito de vehículos de la vía pública.		
<i>Publicación</i>	BOE núm. 56, de 7 de marzo de 2017		
<i>Ámbito temporal</i>	El convenio tiene vigencia desde el 1 de enero de 2013 hasta el 31 de diciembre del año 2017, y entra en vigor al día siguiente de su publicación en el BOE. La denuncia debe realizarse por escrito por cualquiera de las partes al menos con dos meses de antelación al término de su vigencia y en tanto no se alcance acuerdo para un nuevo Convenio se mantendrá la vigencia del anterior: de no mediar denuncia, el convenio se prorrogará tácitamente, por períodos anuales.		
<i>Denunciado</i>	Sí		
<i>Cláusulas expresas sobre libertad de información</i>	El art. 66 establece el derecho de representación del personal y sindicales a distribuir información sindical, y en el art. 67 regula que los miembros del Comité de Empresa y Delegados de personal, individualmente o en conjunto, observarán sigilo profesional en lo referente a información confidencial que en		
<i>Cláusulas expresas sobre libertad de expresión</i>	Sí, únicamente en el ámbito de las garantías sindicales de los miembros del Comité de Empresa y Delegados de personal. Las demás referencias se encuentran en el procedimiento sancionador del régimen disciplinario.		
<i>Transcripción de cláusulas sobre libertad de expresión</i>	<p>Art. 69: “Podrán ejercer la libertad de expresión en el ámbito interno de la empresa en las materias propias de su representación, pudiendo publicar o distribuir sin perturbar el normal funcionamiento de la actividad empresarial aquellas publicaciones de interés laboral o social. La ejecución de tales tareas se realizará de acuerdo con la normativa legal vigente en cada momento”.</p> <p>Se consideran faltas leves:</p> <p>Art. 61.j: “Discusiones sobre asuntos extraños al trabajo durante la jornada laboral. Si tales discusiones produjesen graves escándalos o alborotos, podrán ser consideradas como faltas graves o muy graves”.</p> <p>Califica como falta grave:</p>		

	<p>Art. 62.m: “Proporcionar falsa información a la Dirección o a los superiores en relación con el servicio o trabajo, salvo en caso evidente de mala fe, en que se considerará como falta muy grave”.</p> <p>Entre las faltas muy graves se encuentran:</p> <p>Art. 63.f: “Revelar a persona extraña a la empresa los datos de reserva obligada, cuando existan, produciendo perjuicio sensible a la empresa”.</p> <p>Art. 63.g. “Revelar planes de organización del trabajo a persona o personas ajenas a la empresa, sustraer documentos y formularios o copiarlos sin autorización de la empresa”.</p> <p>Art. 63.m: “La promulgación de noticias falsas o tendenciosas referidas a la Dirección de la empresa, que motiven el descontento. También se incurrirá en esta falta cuando esas noticias tiendan a desprestigiar a la empresa en la calle con la posibilidad de producirse perjuicios evidentes”.</p> <p>Art. 63.o: “Acoso sexual y acoso por razón de sexo. Constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo”.</p> <p>Art. 63.q: “Agredir de palabra o físicamente a un compañero o a un subordinado”.</p>
Análisis	<p>La referencia al derecho de libertad de expresión se encuentra específicamente en el art. 69 para los representantes de los trabajadores, no para el resto de los trabajadores, por el cual se les permite publicar o distribuir sin perturbar el normal funcionamiento de la actividad empresarial aquellas publicaciones de interés laboral o social, y siempre que la ejecución de tales tareas se realice de acuerdo con la normativa legal vigente en cada momento.</p> <p>El procedimiento disciplinario es el que regula las manifestaciones y expresiones que pueden calificarse como faltas con las correspondientes sanciones. Así establece que las faltas leves se sancionen con una amonestación verbal o por escrito; las faltas graves contemplen la suspensión de empleo y sueldo de uno a diez días; y las muy graves la suspensión de empleo y sueldo de once a treinta días y el despido.</p>
Discurso de odio	No hay referencias

Fuente: elaboración propia

Tabla 76. Convenio colectivo del fútbol sala

<i>Convenio colectivo estatal</i>		<i>Id.</i>	<i>020</i>
<i>Denominación</i>	CONVENIO COLECTIVO DEL FÚTBOL SALA		
<i>Código</i>	99100215012017		
<i>Resolución</i>	Resolución de 22 de marzo de 2017, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo del fútbol sala		
<i>Publicación</i>	BOE núm. 81, de 5 de abril de 2017		
<i>Ámbito temporal</i>	Su vigencia comienza el 1 de julio de 2016, finalizando, salvo prórroga, el último día de la temporada 2018/2019: es decir, estará en vigor durante las siguientes tres temporadas: 2016/2017, 2017/2018 y 2018/2019. Queda prorrogado tácitamente por sucesivos períodos iguales al de su duración inicial, de no mediar denuncia en forma del mismo por cualquiera de las partes.		
<i>Denunciado</i>	No		
<i>Cláusulas expresas sobre libertad de información</i>	No hay referencias.		
<i>Cláusulas expresas sobre libertad de expresión</i>	Sí existe una cláusula específica de libertad de expresión además de la regulación general para el procedimiento disciplinario.		
<i>Transcripción de cláusulas sobre libertad de expresión</i>	<p>Art. 27: “<i>Libertad de expresión. Los jugadores profesionales de fútbol sala tendrán derecho a manifestar libremente su pensamiento sobre cualquier materia y, en especial, sobre los temas relacionados con su profesión, sin más limitaciones que las derivadas de la Ley y el respeto a los demás</i>”.</p> <p>Faltas leves:</p> <p>Art. 4.3: “<i>La manifiesta e injustificada incorrección en el trato mantenido con terceros con la ocasión de la prestación de servicios</i>”.</p> <p>Faltas calificadas como graves:</p> <p>Art. 5.10: “<i>La realización de declaraciones injustificadas o gravemente falsas, injuriosas o maliciosas contra la LNFS y el club o entidad deportiva, así como contra sus patrocinadores, directivos, técnicos o jugadores, dejando en todo caso a salvo el derecho a la libertad de expresión consagrado en nuestra Constitución</i>”.</p> <p>Faltas muy graves:</p> <p>Art. 5.10: “<i>La realización de declaraciones injustificadas o gravemente falsas, injuriosas o maliciosas contra la LNFS y el club o entidad deportiva, así como contra sus patrocinadores, directivos, técnicos o jugadores, dejando en todo caso a salvo el derecho a la libertad de expresión consagrado en nuestra Constitución</i>”.</p> <p>Art. 5.11: “<i>Los malos tratos físicos o la agresión de carácter leve a cualesquiera personas, cometidas con ocasión del desempeño de su actividad profesional</i>”.</p>		

<i>Análisis</i>	<p>El convenio colectivo regula en su art. 27 la libertad de expresión de los jugadores profesionales de fútbol sala, por el que se les permite su derecho a manifestar libremente su pensamiento sobre cualquier materia y, en especial, sobre los temas relacionados con su profesión, sin más limitaciones que las derivadas de la Ley y el respeto a los demás.</p> <p>El procedimiento sancionador determina las conductas relacionadas con la libertad de expresión, indicando que: para las faltas leves la sanción se impone la amonestación verbal o por escrito, la suspensión de empleo y sueldo hasta por un día y multa hasta un máximo de 180 euros, las faltas con la suspensión de empleo y sueldo de dos a cinco días y multa de hasta 600 euros, según grados; y para las faltas muy graves la suspensión de empleo y sueldo de seis a quince días, multa de hasta 1.200 euros, según grados y despido procedente sin derecho a indemnización.</p>
<i>Discurso de odio</i>	No hay referencias

Fuente: elaboración propia

Tabla 77. VIII Convenio colectivo nacional para el sector de auto taxis

<i>Convenio colectivo estatal</i>		<i>Id.</i>	<i>o21</i>
<i>Denominación</i>	VIII CONVENIO COLECTIVO NACIONAL PARA EL SECTOR DE AUTO-TAXIS		
<i>Código</i>	99010255011998		
<i>Resolución</i>	Resolución de 27 de abril de 2017, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el VIII Convenio colectivo nacional para el sector de auto taxis		
<i>Publicación</i>	BOE núm. 117, de 17 de mayo de 2017		
<i>Ámbito temporal</i>	<p>La vigencia del Convenio se establece por un período de tres años, es decir, desde el 1 de enero de 2017 al 31 de diciembre de 2019</p> <p>Llegado su vencimiento, se prorrogará en sus propios términos por períodos sucesivos de un año, siempre que no medie denuncia con una antelación mínima de dos meses a la fecha de su vencimiento o de cualquiera de sus prórrogas</p>		
<i>Denunciado</i>	No		
<i>Cláusulas expresas sobre libertad de información</i>	No. Art. 38.c) “Las empresas permitirán en toda su amplitud las tareas de afiliación propaganda e información sindicales, con tal de que éstas no alteren el proceso de trabajo en circunstancias normales”		
<i>Cláusulas expresas sobre libertad de expresión</i>	No		
<i>Transcripción de cláusulas sobre libertad de expresión</i>	No		

<i>Análisis</i>	No existe referencia a los derechos de libertad de información y de expresión en el convenio colectivo
<i>Discurso de odio</i>	No se menciona en todo el texto de manera literal.

Fuente: elaboración propia

Tabla 78. VI Convenio colectivo general de ámbito nacional para el sector de aparcamientos y garajes

<i>Convenio colectivo estatal</i>		<i>Id.</i>	<i>022</i>
<i>Denominación</i>	VI CONVENIO COLECTIVO GENERAL DE ÁMBITO NACIONAL PARA EL SECTOR DE APARCAMIENTOS Y GARAJES		
<i>Código</i>	99011445011900		
<i>Resolución</i>	Resolución de 27 de abril de 2017, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el VI Convenio colectivo general de ámbito nacional para el sector de aparcamientos y garajes		
<i>Publicación</i>	BOE núm. 117, de 17 de mayo de 2017		
<i>Ámbito temporal</i>	El convenio tiene vigencia desde el 1 de enero de 2014 hasta el 31 de diciembre del año 2017, entrando en vigor al día siguiente de su publicación en el BOE. En tanto no se alcance acuerdo para un nuevo Convenio se mantendrá la vigencia del anterior y de no mediar denuncia, el convenio se prorroga por la tácita por períodos anuales.		
<i>Denunciado</i>	Sí		
<i>Cláusulas expresas sobre libertad de información</i>	En el art. 71 dedicado a los derechos y garantías de los representantes sindicales y del personal se les permite distribuir información sindical, además del art. 72 dedicada a los miembros del Comité de empresa y Delegados/as de personal, individualmente o en conjunto, a que observen sigilo profesional en lo referente a información confidencial que en razón de su cargo conozcan de las empresas, aun incluso después de abandonar el cargo, y, en especial, en todas aquellas cuestiones que la Dirección califique de materia reservada.		
<i>Cláusulas expresas sobre libertad de expresión</i>	La libertad de expresión encuentra regulación expresa en el art. 74 para los representantes de los trabajadores y con carácter general en el procedimiento sancionador.		
<i>Transcripción de cláusulas sobre libertad de expresión</i>	<p>Art. 74: "(...) Podrán ejercer la libertad de expresión en el ámbito interno de la empresa en las materias propias de su representación, pudiendo publicar o distribuir, sin perturbar el normal funcionamiento de la actividad empresarial, aquellas publicaciones de interés laboral o social. La ejecución de tales tareas se realizará de acuerdo con la normativa legal vigente en cada momento".</p> <p>Faltas leves:</p> <p>Art. 66.7: "Las faltas de respeto, de escasa consideración, tanto a sus compañeros como a terceras personas,</p>		

	<p>siempre que ello se produzca con motivo u ocasión del trabajo”.</p> <p>Art. 66.9: “Las discusiones sobre asuntos extraños al trabajo durante la jornada laboral. Si tales discusiones produjesen graves escándalos o alborotos, podrán ser consideradas como faltas graves o muy graves”.</p> <p>Faltas muy graves:</p> <p>Art. 68.6: “Los malos tratos de palabra u obra o faltas de respeto y consideración a los superiores, compañeros o subordinados, comprendiendo en ello las ofensas verbales, las agresiones y el acoso sexual”.</p> <p>Art. 68.14: “Acoso sexual y acoso por razón de sexo. Constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo”.</p>
Análisis	<p>Este convenio menciona el derecho de libertad de expresión en el art. 74 únicamente para los representantes de los trabajadores y no hay referencias directas al resto de los trabajadores.</p> <p>Para ello hay que acudir al procedimiento disciplinario con la tipificación de faltas y las correspondientes sanciones: por falta leve una amonestación verbal o por escrito, y por falta muy grave suspensión de empleo y sueldo de once a treinta días y despido.</p>
Discurso de odio	No hay referencias

Fuente: elaboración propia

Tabla 79. II Convenio colectivo estatal de notarios y personal empleado

Convenio colectivo estatal		Id.	023
Denominación	II CONVENIO COLECTIVO ESTATAL DE NOTARIOS Y PERSONAL EMPLEADO		
Código	99018195012010		
Resolución	Resolución de 21 de septiembre de 2017, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el II Convenio colectivo estatal de notarios y personal empleado		
Publicación	BOE núm. 241, de 6 de octubre de 2017		
Ámbito temporal	Entra en vigor a partir del día siguiente de su publicación en el BOE y se pactan efectos retroactivos desde los 15 días siguientes a su firma, salvo los efectos económicos que se aplicarán retroactivamente desde el 1 de enero de 2017. Su vigencia se extiende hasta el 31 de diciembre de 2020. Se considera prorrogado tácitamente por períodos anuales sucesivos, a no ser que por cualquiera de las partes se denuncie.		
Denunciado	Sí		

<i>Cláusulas expresas sobre libertad de información</i>	No hay mención expresa
<i>Cláusulas expresas sobre libertad de expresión</i>	En el art. 51 sobre no competencia, lealtad, conflictos de intereses, confidencialidad y permanencia se indica que los trabajadores guardarán confidencialidad y discreción, no pudiendo divulgar o suministrar de forma directa o indirecta información. Igualmente se recogen referencias en el procedimiento disciplinario.
<i>Transcripción de cláusulas sobre libertad de expresión</i>	Art. 51: "(...) Los empleados guardarán confidencialidad y discreción, no pudiendo divulgar o suministrar a cualquier persona, de forma directa o indirecta, información respecto a los procesos, operaciones, proyectos, clientes, proveedores y datos relacionados con el Notario o sus empleados, todos ellos conocidos por razón de su trabajo, especialmente frente a otros Notarios o empleados de los mismos (...)". Como faltas muy graves: Art. 34.8: "Los malos tratos de palabra y obra, o falta grave de respeto y consideración al Notario, así como a sus compañeros. El abuso de autoridad será siempre considerado como falta muy grave".
<i>Análisis</i>	El convenio no recoge referencias expresas a la libertad de expresión de los trabajadores. Señalar el art. 35 que determina para las faltas muy graves la sanción de suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días y el despido disciplinario.
<i>Discurso de odio</i>	No hay referencia

Fuente: elaboración propia

Tabla 8o. II Convenio colectivo nacional de servicios de prevención ajenos

<i>Convenio colectivo estatal</i>		<i>Id.</i>	<i>024</i>
<i>Denominación</i>	II CONVENIO COLECTIVO NACIONAL DE SERVICIOS DE PREVENCIÓN AJENOS		
<i>Código</i>	99017255012008		
<i>Resolución</i>	Resolución de 21 de septiembre de 2017, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el II Convenio colectivo nacional de servicios de prevención ajenos.		
<i>Publicación</i>	BOE núm. 242, de 7 de octubre de 2017		
<i>Ámbito temporal</i>	Entra en vigor al día siguiente de su publicación en el BOE y su duración se extiende hasta el 31 de diciembre del año 2018. Denunciado y hasta que no se logre acuerdo expreso se entenderá que se mantiene la vigencia de su contenido normativo en los términos que se desprenden de su propia regulación.		
<i>Denunciado</i>	Sí		



<i>Cláusulas expresas sobre libertad de información</i>	No existen
<i>Cláusulas expresas sobre libertad de expresión</i>	No hay referencias expresas. Existen conductas tipificadas en el procedimiento disciplinario que afectan a este derecho.
<i>Transcripción de cláusulas sobre libertad de expresión</i>	Faltas leves: Art. 60.1.e): “La descortesía y falta de respeto o de corrección en el trato las personas con las que se relacione por razón de su trabajo incluidas las personas que sean sus compañeras de trabajo cuando no perjudique gravemente la imagen de la empresa”. Faltas graves: Art. 60.2.g): “El quebrantamiento o violación de secretos de obligada reserva que no produzca grave perjuicio para la Empresa”. Art. 60.2.m): “Originar riñas, alborotos o discusiones graves que no entorpezcan la normal actividad de la Empresa”. Faltas muy graves: Art. 60.3.d): “Originar riñas, alborotos o discusiones graves que entorpezcan la normal actividad de la Empresa”. Art. 60.3.h): “El quebrantamiento o violación del secreto de correspondencia o de documentos reservados, o datos de reserva obligada para la organización y funcionamiento de la empresa, así como la vulneración grave de la normativa en materia de protección de datos”. Art. 60.3.ñ): “Los malos tratos de obra o de palabra que supongan evidente y notoria falta de respeto hacia otras personas empleadas o con el público”.
<i>Análisis</i>	El convenio no tiene referencias expresas a la libertad de expresión ya que lo que hace es sancionar ciertas conductas con las siguientes sanciones: por faltas leves corresponde amonestación verbal o por escrito y suspensión de empleo y sueldo de hasta 2 días; por faltas graves amonestación por escrito y suspensión de empleo y sueldo de 3 a 15 días; y por faltas muy graves suspensión de empleo y sueldo de 16 a 60 días, inhabilitación temporal para el ascenso por un período de hasta tres años y despido disciplinario.
<i>Discurso de odio</i>	No hay referencias

Fuente: elaboración propia

Tabla 81. V Convenio colectivo general de la industria salinera

<i>Convenio colectivo estatal</i>		<i>Id.</i>	<i>025</i>
<i>Denominación</i>	V CONVENIO COLECTIVO GENERAL DE LA INDUSTRIA SALINERA		
<i>Código</i>	99010845011997		

<i>Resolución</i>	Resolución de 8 de enero de 2018, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el V Convenio colectivo general de la industria salinera
<i>Publicación</i>	BOE núm. 17, de 19 de enero de 2018
<i>Ámbito temporal</i>	Extiende su vigencia desde el 1 de enero de 2017 hasta el 31 de diciembre del año 2019, aunque llegada esta continuará rigiendo en su totalidad, tanto en su contenido normativo como obligacional, en prórrogas anuales, hasta que sea sustituido por otro. Transcurrido un año desde su denuncia sin que se haya acordado un nuevo convenio o dictado un laudo arbitral, aquel perderá su vigencia, salvo que antes del vencimiento de dicho plazo las partes acordaren ampliarla, en cuyo caso la vigencia se circunscribirá al periodo que se pactare.
<i>Denunciado</i>	Sí
<i>Cláusulas expresas sobre libertad de información</i>	La referencia se encuentra en el art. 88 sobre competencias de las secciones sindicales cuando señala que podrán distribuir información sindical y que habrán de hacerlo fuera de las horas de trabajo y no perturbando la actividad normal en la empresa.
<i>Cláusulas expresas sobre libertad de expresión</i>	No hay referencias expresas a la libertad de expresión. Existe regulación en el régimen disciplinario.
<i>Transcripción de cláusulas sobre libertad de expresión</i>	Faltas leves: Art. 70.9. “Las faltas de respeto, de escasa consideración, a sus compañeros, o, a terceras personas ajenas a la empresa siempre que ello se produzca con motivo u ocasión del trabajo”. Art. 70.13: “Las discusiones sobre asuntos extraños al trabajo durante la jornada laboral. Si tales discusiones produjesen graves escándalos o alborotos, podrán ser consideradas como faltas graves o muy graves”. Faltas graves: Art. 71.11: “Proporcionar datos reservados o información de la empresa o centro de trabajo a personas ajenas, sin la debida autorización para ello”. Art. 72.6: “La revelación a terceros de cualquier información de reserva obligada, cuando de ello pueda derivarse un perjuicio sensible para la empresa”. Art. 72.8: “Los malos tratos de palabras u obras o faltas graves de respeto y consideración a los superiores, compañeros o subordinados”. Art. 72.14: “La emisión maliciosa o por negligencia inexcusable de noticias o información falsa referente a la empresa o centro de trabajo”.
<i>Análisis</i>	No existe referencia al derecho de libertad de expresión de manera directa. La única regulación se encuentra en el procedimiento disciplinario tipificando conductas y las tipologías de faltas.

	Las sanciones que contempla son: por faltas leves amonestación verbal o por escrito; por faltas graves suspensión de empleo y sueldo de 1 a 15 días; y por faltas muy graves la suspensión de empleo y sueldo de 16 días a 60 días y el despido.
<i>Discurso de odio</i>	No hay referencia

Fuente: elaboración propia

Tabla 82. I Acuerdo Marco de Comercio (AMAC)

<i>Convenio colectivo estatal</i>		<i>Id.</i>	<i>026</i>
<i>Denominación</i>	I ACUERDO MARCO DE COMERCIO (AMAC)		
<i>Código</i>	99100085072012		
<i>Resolución</i>	Resolución de 1 de febrero de 2018, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica la prórroga de ultraactividad del I Acuerdo Marco de Comercio (AMAC)		
<i>Publicación</i>	BOE núm. 36, de 9 de febrero de 2018		
<i>Ámbito temporal</i>	Se acuerda una nueva prórroga de la ultraactividad del I Acuerdo Marco de Comercio hasta el próximo 15 de febrero de 2018		
<i>Denunciado</i>	Sí		
<i>Cláusulas expresas sobre libertad de información</i>	No		
<i>Cláusulas expresas sobre libertad de expresión</i>	No		
<i>Transcripción de cláusulas sobre libertad de expresión</i>	No		
<i>Análisis</i>	En el acuerdo no hay referencias a la libertad de expresión		
<i>Discurso de odio</i>	No		

Fuente: elaboración propia

Tabla 83. IV Convenio colectivo estatal de instalaciones deportivas y gimnasios

<i>Convenio colectivo estatal</i>		<i>Id.</i>	<i>027</i>
<i>Denominación</i>	IV CONVENIO COLECTIVO ESTATAL DE INSTALACIONES DEPORTIVAS Y GIMNASIOS		
<i>Código</i>	99015105012005		
<i>Resolución</i>	Resolución de 29 de mayo de 2018, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el IV Convenio colectivo estatal de instalaciones deportivas y gimnasios		
<i>Publicación</i>	BOE núm. 141, de 11 de junio de 2018		
<i>Ámbito temporal</i>	La vigencia se extiende desde la fecha de su firma, salvo los efectos económicos que iniciarán su vigencia desde 1 de enero de 2018, con las excepciones establecidas en este convenio, hasta el día 31 de diciembre de 2019, con independencia de la fecha de su publicación oficial.		

	<p>Para el supuesto de denuncia del Convenio y finalice la duración prevista para el mismo o para cualquiera de sus prórrogas, se mantiene la vigencia de su contenido, tanto obligacional como normativo, hasta que sea sustituido por un nuevo Convenio, con la excepción del artículo 36. Este convenio podrá ser prorrogado expresa o tácitamente. Se entenderá prorrogado tácitamente, por periodos anuales, si no mediara aviso de denuncia formulado por cualquiera de las partes, con al menos un mes de antelación a la finalización de su vigencia o de la prórroga en curso.</p>
<i>Denunciado</i>	Sí
<i>Cláusulas expresas sobre libertad de información</i>	<p>Existen cláusulas respecto al manejo de la información por los representantes legales de los trabajadores señalando en el art. 10 que <i>“están obligados a tratar y mantener en la mayor reserva la información recibida y los datos a que se hayan tenido acceso como consecuencia de lo establecido en los párrafos anteriores, observando, por consiguiente, respecto de todo ello, sigilo profesional”</i>, al igual que los delegados sindicales, que por el art. 51.2.3 <i>“están obligados a guardar sigilo profesional en las materias en las que legalmente proceda”</i>.</p>
<i>Cláusulas expresas sobre libertad de expresión</i>	No hay cláusulas expresas: las referencias se encuentran en el procedimiento disciplinario.
<i>Transcripción de cláusulas sobre libertad de expresión</i>	<p>Faltas leves:  Art. 43.6: <i>“Las discusiones, siempre que no sea en presencia del público, con otros trabajadores dentro de la empresa”</i>.  Faltas graves:  Art. 43.9: <i>“Las discusiones con otros trabajadores en presencia del público o que trascienda a éste”</i>.  Faltas muy graves:  Art. 43.4: <i>“Violar la confidencialidad de la correspondencia o documentos reservados de la empresa o revelar a personas extrañas a la misma el contenido de éstos”</i>.  Art. 43.12: <i>“Los malos tratos de palabra u obra o la falta grave de respeto y consideración a los Jefes o a sus familiares, así como a los compañeros y subordinados”</i>.  Art.43.13: <i>“Toda conducta, en el ámbito laboral, que atente gravemente al respeto de la intimidad y dignidad mediante la ofensa, verbal o física, de carácter sexual. Si la referida conducta es llevada a cabo prevaleciéndose de una posición jerárquica supondrá una circunstancia agravante de aquélla”</i>.  Art. 43.14: <i>“El acoso psicológico o moral que promueva un superior jerárquico o un compañero de trabajo a través de acciones u omisiones en el centro de trabajo”</i>.</p>
<i>Análisis</i>	No existe regulación expresa del derecho de libertad de expresión sino a través de la regulación del procedimiento

	sancionador, por el que se establecen las siguientes sanciones según el tipo de falta: por faltas leves, amonestación verbal, por escrito, suspensión de empleo y sueldo hasta tres días; por faltas graves, suspensión de empleo y sueldo de tres a treinta días; y por faltas muy graves, desde la suspensión de empleo y sueldo de treinta y un días a sesenta días, hasta la rescisión del contrato de trabajo o despido en los supuestos en que la falta fuera calificada en su grado máximo.
<i>Discurso de odio</i>	No

Fuente: elaboración propia

Tabla 84. *Convenio colectivo de empresas proveedoras civiles privadas de tránsito aéreo de mercado liberalizado y sujetas a régimen concesional*

<i>Convenio colectivo estatal</i>		<i>Id.</i>	<i>o28</i>
<i>Denominación</i>	CONVENIO COLECTIVO DE EMPRESAS PROVEEDORAS CIVILES PRIVADAS DE TRÁNSITO AÉREO DE MERCADO LIBERALIZADO Y SUJETAS A RÉGIMEN CONCESIONAL		
<i>Código</i>	99100105012012		
<i>Resolución</i>	Resolución de 30 de julio de 2018, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de empresas proveedoras civiles privadas de tránsito aéreo de mercado liberalizado y sujetas a régimen concesional		
<i>Publicación</i>	BOE núm. 196, de 14 de agosto de 2018		
<i>Ámbito temporal</i>	<p>Las normas contenidas empiezan a regir a partir del día siguiente a la publicación en el BOE, retrotrayéndose sus efectos económicos al 1 de enero de 2018, sin perjuicio de lo dispuesto en la DA1ª del convenio y manteniéndose su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2020, salvo para aquellas materias en que se fije un ámbito temporal diferente.</p> <p>El convenio podrá prorrogarse de año en año por acuerdo tácito de las partes, de no mediar denuncia conforme a lo establecido en el párrafo siguiente. Cualquiera de las partes firmantes podrá denunciarlo dentro de los tres meses anteriores a la finalización de su vigencia: denunciado el Convenio y hasta tanto no se sustituya por otro, seguirá estando en vigor.</p>		
<i>Denunciado</i>	Sí		
<i>Cláusulas expresas sobre libertad de información</i>	No existe cláusula expresa. Las referencias son a los derechos de representación del personal y sindicales como distribuir información sindical (art. 48), guardar sigilo profesional en lo referente a información confidencial que en razón de su cargo conozcan de las empresas, aun incluso después de abandonar el cargo (art. 50)		

<p><i>Cláusulas expresas sobre libertad de expresión</i></p>	<p>Existe referencia expresa únicamente para los miembros del comité de empresa y delegados/as de personal. El resto de las referencias se producen en la regulación de conductas del régimen disciplinario.</p>
<p><i>Transcripción de cláusulas sobre libertad de expresión</i></p>	<p>Art. 52: “Garantías sindicales de los miembros del comité de empresa y delegados/as de personal (...) Podrán ejercer la libertad de expresión en el ámbito interno de la empresa en las materias propias de su representación, pudiendo publicar o distribuir sin perturbar el normal funcionamiento de la actividad empresarial, aquellas publicaciones de interés laboral o social. La ejecución de tales tareas se realizará de acuerdo con la normativa legal vigente en cada momento (...)”.</p> <p>Faltas leves:</p> <p>Art. 90.1.1: “La ligera incorrección con compañeros/as o los subordinados/as”.</p> <p>Faltas graves:</p> <p>Art.90.1.1: “La indisciplina en el trabajo o la falta del respeto debido a los superiores, compañeros/as o los subordinados/as”.</p> <p>Art. 90.1.4: “La desconsideración con los usuarios en el ejercicio del trabajo. El incumplimiento de las normas y medidas establecidas en materia de seguridad y salud laboral, cuando puedan derivarse consecuencias para la salud o la integridad física del controlador/a de tránsito aéreo o de terceros”.</p> <p>Art. 90.1.13: “La utilización o difusión indebida de datos o asuntos de los que se tenga conocimiento por razón de su trabajo”.</p> <p>Faltas muy graves:</p> <p>Art. 90.1.9: “La violación de la correspondencia o el uso indebido de documentos o datos del cliente o personales de los CTA, de reserva obligada”.</p> <p>Art. 90.1.12: “Calumniar, injuriar o agredir de forma verbal o física, en los centros de trabajo o en el ejercicio de la misión asignada, a compañeros, superiores o subordinados”.</p> <p>Art. 90.1.15: “Toda actuación que suponga discriminación por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, lengua, opinión, lugar de nacimiento o vecindad, sexo o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, así como el acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y el acoso moral o sexual. A los efectos de este apartado, se entiende por acoso sexual aquellas conductas verbales o físicas de naturaleza sexual no deseada y ofensiva para la víctima. En este tipo de conductas se incluye la ejercida por superiores jerárquicos y compañeros considerándose condición agravante cuando</p>

	<p><i>se realiza desde posiciones de mando o sobre personas con contrato temporal, sea de la modalidad que fuere</i>”.</p> <p>Art. 90.1.16: “<i>La publicación o utilización indebida de la documentación o información a que tengan o hayan tenido acceso por razón de cargo o función</i>”.</p> <p>Art. 90.1.17: “<i>El acoso laboral</i>”.</p>
<i>Análisis</i>	<p>La referencia a la libertad de expresión tiene referencia expresa para los representantes de los trabajadores: para los trabajadores no hay referencia directa salvo a través del procedimiento disciplinario. El procedimiento sancionador establece las siguientes sanciones: para las faltas leves, amonestación por escrito, además del descuento proporcional de las retribuciones correspondientes al tiempo real dejado de trabajar por inasistencia o impuntualidad no justificadas, suspensión de empleo y sueldo hasta un máximo de dos días; por faltas graves, suspensión de empleo y sueldo de hasta treinta días, sin perjuicio del descuento proporcional de las retribuciones correspondientes al tiempo real dejado de trabajar por inasistencia o impuntualidad no justificadas; y por las faltas muy graves, suspensión de empleo y sueldo de entre treinta y uno y noventa días y el despido.</p>
<i>Discurso de odio</i>	No

Fuente: elaboración propia

Tabla 85. *Convenio colectivo para las industrias de hormas, tacones, cuñas, pisos y cambrillones de madera y corcho*

<i>Convenio colectivo estatal</i>		<i>Id.</i>	029
<i>Denominación</i>	CONVENIO COLECTIVO PARA LAS INDUSTRIAS DE HORMAS, TACONES, CUÑAS, PISOS Y CAMBRILLONES DE MADERA Y CORCHO		
<i>Código</i>	99002575011981		
<i>Resolución</i>	Resolución de 11 de septiembre de 2018, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo para las industrias de hormas, tacones, cuñas, pisos y cambrillones de madera y corcho, para el período 2018-2021		
<i>Publicación</i>	BOE núm. 233, de 26 de septiembre de 2018		
<i>Ámbito temporal</i>	El convenio es de aplicación desde el día de su firma, sin perjuicio de que los efectos económicos de la tabla salarial y complementos salariales tengan carácter retroactivo, desde el día primero de enero de 2018, y está en vigor hasta el día 31 de diciembre del año 2021. En caso de no denunciarse, se entiende prorrogado automáticamente en períodos anuales.		
<i>Denunciado</i>	Sí		

<i>Cláusulas expresas sobre libertad de información</i>	No existe cláusula expresa.
<i>Cláusulas expresas sobre libertad de expresión</i>	No existe cláusula expresa.
<i>Transcripción de cláusulas sobre libertad de expresión</i>	No existen cláusulas sobre libertad de expresión directas o indirectas.
<i>Análisis</i>	No hay referencia expresa a la libertad de expresión en ninguna parte del convenio
<i>Discurso de odio</i>	No

Fuente: elaboración propia

Tabla 86. Convenio colectivo para la fabricación de conservas vegetales

<i>Convenio colectivo estatal</i>		<i>Id.</i>	<i>o3o</i>
<i>Denominación</i>	CONVENIO COLECTIVO PARA LA FABRICACIÓN DE CONSERVAS VEGETALES		
<i>Código</i>	99001305011981		
<i>Resolución</i>	Resolución de 31 de octubre de 2018, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo para la fabricación de conservas vegetales		
<i>Publicación</i>	BOE núm. 277, de 16 de noviembre de 2018		
<i>Ámbito temporal</i>	El convenio tiene vigencia desde el 1 de enero de 2017 hasta el 31 de diciembre de 2019, que podrá ser denunciado por cualquiera de las partes: en caso de no ser denunciado se considerará prorrogado por un año en su articulado, si bien la revisión de la tabla salarial se realizará de forma obligatoria, así como la de los anexos que hayan sido pactados para la misma vigencia que el convenio. El periodo legal de ultraactividad previsto en el artículo 86.3 del ET tiene una duración de 5 años: en caso de que por norma o ley general se establezca un plazo superior se está a lo que diga dicho norma o ley.		
<i>Denunciado</i>	Sí		
<i>Cláusulas expresas sobre libertad de información</i>	No existen cláusulas expresas, sólo referencia para los representantes de los trabajadores para distribuir información sindical fuera de horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de las empresas (art. 70).		
<i>Cláusulas expresas sobre libertad de expresión</i>	No existen. Las referencias se encuentran en el régimen disciplinario sobre faltas y sanciones.		
<i>Transcripción de cláusulas sobre libertad de expresión</i>	Faltas muy graves: Art. 52.4: "Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa o de los trabajadores". Art. 52.5: "Revelar a elementos extraños a la empresa datos de reserva obligada". Art. 52.6: "Agredir física o verbalmente a sus superiores o compañeros".		



	<p>Art. 52.8: “Originar frecuentes o injustificadas riñas y pendencias con sus compañeros de trabajo”.</p> <p>Art. 52.12: “El acoso sexual, entendiendo por tal aquella conducta de palabra o de obra desarrollada en el ámbito laboral que sea ofensiva para el trabajador que la sufre. Si se realiza prevaliéndose de una posición jerárquica tal circunstancia será factor agravante. El trabajador afectado podrá optar entre seguir en el mismo puesto de trabajo, ser trasladado a otro puesto de trabajo de naturaleza similar, o solicitar una excedencia hasta que por el hecho denunciado se haya dictado sanción firme por la empresa o, en su caso, resolución judicial firme”.</p> <p>Art. 52.13: “El acoso moral o psicológico, entendiendo por tal: a) El sometimiento del trabajador a acusaciones o insinuaciones malévolas, sin permitirle expresarse al mismo; b) (...) desconsiderar o invalidar su trabajo, desacreditar su rendimiento, comprometer su salud física o psíquica, mediante una constante presión estresante que favorezca las alteraciones depresivas, psicosomáticas y actos que puedan llegar hasta la renuncia brusca al puesto laboral del afectado. Si la referida conducta es llevada a cabo prevaliéndose de una posición jerárquica tal circunstancia será factor agravante (...)”.</p>
Análisis	No hay referencias al derecho de libertad de expresión. El convenio regula el procedimiento sancionador de las faltas cometidas del siguiente modo para la faltas muy graves: a) suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días; b) inhabilitación por plazo no superior a cinco años para el paso a categoría superior; c) pérdida del derecho para elección del turno de vacaciones siguientes; y d) despido.
Discurso de odio	No

Fuente: elaboración propia

Tabla 87. VI Convenio colectivo estatal de empresas de trabajo temporal

Convenio colectivo estatal		Id.	31
Denominación	CONVENIO COLECTIVO ESTATAL DE EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL		
Código	99009525011995		
Resolución	Resolución de 18 de diciembre de 2018, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el VI Convenio colectivo estatal de empresas de trabajo temporal		
Publicación	BOE núm. 313, de 28 de diciembre de 2018		
Ámbito temporal	El convenio tiene una vigencia desde el 1 de enero de 2011 hasta el 31 de diciembre de 2020. No obstante, se entiende prorrogado de año en año si no mediara denuncia expresa por escrito de cualquiera de las partes.		

<i>Denunciado</i>	Sí
<i>Cláusulas expresas sobre libertad de información</i>	No hay referencias expresas al derecho de libertad de información: las referencias se encuentran en el ámbito de los representantes de los trabajadores y derechos sindicales.
<i>Cláusulas expresas sobre libertad de expresión</i>	No hay referencias al derecho de libertad de expresión: las referencias están en el régimen disciplinario.
<i>Transcripción de cláusulas sobre libertad de expresión</i>	Faltas leves: Art. 52.4: “Discusiones que repercutan en la buena marcha de los servicios”. Art. 52.11: “Falta de respeto y consideración en materia leve al personal subordinado, compañeros, mandos, resto de personal y público, así como la discusión con los mismos dentro de la jornada de trabajo”. Faltas graves: Art. 52.6: “Las cometidas contra la disciplina en el trabajo o contra el respeto debido a sus compañeros y compañeras o superiores”. Faltas muy graves: Art. 52.8: “La revelación a terceros de cualquier información de reserva obligada, cuando de ello puede derivarse un perjuicio sensible para la empresa”. Art. 52.10: “Los malos tratos de palabra u obra o faltas muy graves de respeto y consideración a las personas, sean superiores, compañeras o subordinados”. Art. 52.18: “Los malos tratos de palabra u obra o falta grave de respeto y consideración de contenido sexista, racista o xenófobo”. Art. 52.21: “El acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo”.
<i>Análisis</i>	No hay referencias al derecho de libertad de expresión de manera expresa en el convenio sino a través de la regulación de las conductas de los trabajadores, imponiendo como sanciones: por faltas leves, amonestación verbal o amonestación escrita; por faltas graves, suspensión de empleo y sueldo de uno a quince días; y por faltas muy graves, suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días o despido.
<i>Discurso de odio</i>	No hay referencias

Fuente: elaboración propia

Tabla 88. VIII Convenio colectivo nacional de colegios mayores universitarios privados

<i>Convenio colectivo estatal</i>		<i>Id.</i>	032
<i>Denominación</i>	VIII CONVENIO COLECTIVO NACIONAL DE COLEGIOS MAYORES UNIVERSITARIOS PRIVADOS		
<i>Código</i>	99009355011995		
<i>Resolución</i>	Resolución de 18 de diciembre de 2018, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el VIII		

	Convenio colectivo nacional de colegios mayores universitarios privados
<i>Publicación</i>	BOE núm. 4, de 4 de enero de 2019
<i>Ámbito temporal</i>	El convenio entra en vigor desde su publicación en el BOE y mantiene su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2019. El convenio se prorroga de año en año, a partir del 31 de diciembre de 2019, por tácita reconducción, si no mediare denuncia del mismo por cualquiera de las partes firmantes.
<i>Denunciado</i>	Sí
<i>Cláusulas expresas sobre libertad de información</i>	No.
<i>Cláusulas expresas sobre libertad de expresión</i>	Sí. El art. 54 señala la no discriminación de los trabajadores y la libertad de expresar sus opiniones. Igualmente, existen referencias en el procedimiento disciplinario de faltas y sanciones.
<i>Transcripción de cláusulas sobre libertad de expresión</i>	Art. 54: “No discriminación. Ningún trabajador podrá ser discriminado por razón de su afiliación sindical, pudiendo expresar con libertad sus opiniones, así como publicar y distribuir sin perturbar el normal desenvolvimiento del trabajo, las publicaciones de interés laboral o social, comunicándolo al empresario”. Faltas graves: Art. 63: “Discusiones públicas con compañeros de trabajo en la empresa que menosprecien ante los colegiales la imagen o prestigio de la empresa”. Art. 63: “Faltar gravemente a la persona del colegial residente, o a sus familiares”. Faltas muy graves: Art. 63: “Las faltas graves de respeto y los malos tratos, de palabra u obra, a cualquier miembro de la comunidad colegial”. Art. 63: “Cualquier conducta, proposición o requerimiento por parte de un compañero, indeseada, irrazonable, y ofensiva para quien la padece”.
<i>Análisis</i>	Existe un artículo que expresamente señala la libertad de los trabajadores a expresar sus opiniones. Además, en el procedimiento sancionador se establecen las siguientes sanciones por las faltas cometidas. Así, las sanciones son: por faltas leves, amonestación verbal y si fueran reiteradas, amonestación por escrito; por faltas graves, amonestación por escrito, y si existiera reincidencia, suspensión de empleo y sueldo de cinco a quince días, con constatación en el expediente personal; y por faltas muy graves, suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a treinta días, apercibimiento de despido que podrá ir acompañado de la suspensión de empleo y sueldo y despido.
<i>Discurso de odio</i>	No

Fuente: elaboración propia

Tabla 89. VII Convenio colectivo estatal del sector de fabricantes de yesos, escayolas, cales y sus prefabricados

<i>Convenio colectivo estatal</i>		<i>Id.</i>	033
<i>Denominación</i>	VII CONVENIO COLECTIVO ESTATAL DEL SECTOR DE FABRICANTES DE YESOS, ESCAYOLAS, CALES Y SUS PREFABRICADOS		
<i>Código</i>	99011915011998		
<i>Resolución</i>	Resolución de 22 de enero de 2019, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el VII Convenio colectivo estatal del sector de fabricantes de yesos, escayolas, cales y sus prefabricados		
<i>Publicación</i>	BOE núm. 38, de 13 de febrero de 2019		
<i>Ámbito temporal</i>	La vigencia del convenio es de cuatro años y abarca los años 2018, 2019, 2020 y 2021. El convenio queda prorrogado tácitamente de año en año.		
<i>Denunciado</i>	Sí		
<i>Cláusulas expresas sobre libertad de información</i>	No. Hay referencias respecto al ejercicio de información en materia de representantes de los trabajadores de información activa y pasiva (art. 52), distribuir información sindical (art. 55)		
<i>Cláusulas expresas sobre libertad de expresión</i>	Sí, en relación al comité de empresa y delegados de personal y no de los trabajadores. Hay referencias en el procedimiento sancionador y la calificación de las conductas.		
<i>Transcripción de cláusulas sobre libertad de expresión</i>	<p>Art. 49: “Representación unitaria de los trabajadores en la empresa. El comité de empresa y delegados de personal tendrán derecho a recibir información, emitir informes y ejercer la labor de vigilancia sobre las materias expresamente previstas por las normas legales vigentes. Asimismo, gozarán de las garantías en materias disciplinarias, de no-discriminación, ejercicio de libertad de expresión y disposición de créditos horarios previstos en el presente artículo”.</p> <p>Faltas leves:</p> <p>Art. 47.1.E): “La desatención y falta de corrección en el trato con el público cuando no perjudiquen gravemente la imagen de la empresa”.</p> <p>Faltas graves:</p> <p>Art. 47.2.I): “El quebrantamiento o la violación de secretos de obligada reserva que no produzca grave perjuicio para la empresa”.</p> <p>Art. 47.2.N): “Las ofensas de palabra proferidas o de obra cometidas contra las personas, dentro del centro de trabajo, cuando revistan acusada gravedad”.</p> <p>Art. 47.2.O): “El uso extraprofesional de internet y correo electrónico de la empresa puesto a disposición de los trabajadores para el desempeño de sus funciones, si el uso de los mismos estuvieran limitados”.</p> <p>Faltas muy graves:</p>		

	<p>Art. 47.3.E): “El quebrantamiento o violación de secretos de obligada reserva que produzca grave perjuicio para la empresa”.</p> <p>Art. 47.3.K): “El acoso sexual”.</p> <p>Art. 47.3.O): “La reiteración en el uso indebido del internet y correo electrónico puestos a disposición por la empresa a los trabajadores para el desempeño de sus funciones, si el uso de los mismos estuvieran limitados”.</p>
<i>Análisis</i>	<p>El convenio recoge el derecho de ejercicio de libertad de expresión para los representantes unitarios de los trabajadores expresamente, y no hay mención alguna para la totalidad de los trabajadores.</p> <p>Las sanciones previstas para las faltas cometidas son las siguientes: por falta leve, amonestación verbal o escrita y suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días; por falta grave, suspensión de empleo y sueldo de tres a catorce días; y por falta muy grave, suspensión de empleo y sueldo de catorce días a un mes, traslado a centro de trabajo de localidad distinta durante un período de hasta un año y despido disciplinario.</p>
<i>Discurso de odio</i>	No

Fuente: elaboración propia

Tabla 90. VI Convenio colectivo general de ferralla

<i>Convenio colectivo estatal</i>		<i>Id.</i>	034
<i>Denominación</i>	VI Convenio colectivo general de ferralla		
<i>Código</i>	99012395011999		
<i>Resolución</i>	Resolución de 20 de febrero de 2019, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el VI Convenio colectivo general de ferralla (2015-2017)		
<i>Publicación</i>	BOE núm. 63, de 14 de marzo de 2019		
<i>Ámbito temporal</i>	La duración del convenio es de cuatro años, desde el 1 de enero de 2018 hasta el día 31 de diciembre de 2021, entrando en vigor al día siguiente de la fecha de su firma, con independencia de la fecha de publicación. Una vez terminada su vigencia inicial, o la de cualquiera de sus prórrogas, continua rigiendo, en su totalidad su contenido normativo, hasta que sea sustituido por otro.		
<i>Denunciado</i>	Sí		
<i>Cláusulas expresas sobre libertad de información</i>	No. Existe referencia en el ámbito de los representantes legales de los trabajadores para distribuir información sindical (art. 111).		
<i>Cláusulas expresas sobre libertad de expresión</i>	No. Las referencias al ejercicio de expresiones se encuentra regulado en el procedimiento disciplinario y en código de conducta (capítulo IX).		
<i>Transcripción de cláusulas sobre libertad de expresión</i>	Faltas leves:		

Art. 105.i): “Las faltas de respeto, de escasa consideración, a sus compañeros, e incluso, a terceras personas ajenas a la empresa o centro de actividad, siempre que ello se produzca con motivo u ocasión del trabajo”.

Art. 105.m): “Las discusiones sobre asuntos extraños al trabajo durante la jornada laboral. Si tales discusiones produjesen graves escándalos o alborotos, podrán ser consideradas como faltas graves o muy graves”.

Faltas graves:

Art. 106.k): “Proporcionar datos reservados o información de la obra o centro de trabajo o de la empresa, o de personas de la misma, sin la debida autorización para ello”.

Faltas muy graves:

Art. 107.f): “La revelación de cualquier información de reserva obligada”.

Art. 107.h): “Los malos tratos de palabra u obra o faltas graves de respeto y consideración a los superiores, compañeros o subordinados”.

Art. 107.n): “La emisión maliciosa, o por negligencia inexcusable, de noticias o información falsa referente a la empresa o centro de trabajo”.

Art. 107.q): “Acoso sexual, identificable por la situación en que se produce cualquier comportamiento, verbal, no verbal o físico no deseado de índole sexual, con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo. En un supuesto de acoso sexual, se protegerá la continuidad en su puesto de trabajo de la persona objeto del mismo. Si tal conducta o comportamiento se lleva a cabo prevaliéndose de una posición jerárquica supondrá una situación agravante de aquella”.

Art. 107.r): “Acoso moral (mobbing), entendiéndose por tal toda conducta abusiva o de violencia psicológica que se realice de forma prolongada en el tiempo sobre una persona en el ámbito laboral, manifestada a través de reiterados comportamientos, hechos, órdenes o palabras que tengan como finalidad desacreditar, desconsiderar o aislar a esa persona, anular su capacidad, promoción profesional o su permanencia en el puesto de trabajo, produciendo un daño progresivo y continuo en su dignidad, o integridad psíquica, directa o indirectamente. Se considera circunstancia agravante el hecho de que la persona que ejerce el acoso ostente alguna forma de autoridad jerárquica en la estructura de la empresa sobre la persona acosada”.

Art. 107.s): “El acoso por razón de origen racial o étnico, sexo, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual. Entendiéndose por tal, cualquier

	<i>conducta realizada en función de alguna de estas causas de discriminación, con el objetivo o consecuencia de atentar contra la dignidad de una persona y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante, ofensivo o segregador”.</i>
<i>Análisis</i>	El convenio no tiene ninguna referencia expresa al derecho de libertad de expresión. Las referencias a este derecho se encuentran en la regulación del código de conducta y su procedimiento disciplinario y sancionador. Las sanciones son: por faltas leves, la amonestación verbal o por escrito; por faltas graves, la amonestación verbal o por escrito y la suspensión de empleo y sueldo de uno a quince días; y por faltas muy graves, la amonestación verbal o por escrito, la suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a noventa días y el despido.
<i>Discurso de odio</i>	No

Fuente: elaboración propia

Tabla 91. *III Convenio colectivo de Puertos del Estado y Autoridades Portuarias*

<i>Convenio colectivo estatal</i>		<i>Id.</i>	<i>035</i>
<i>Denominación</i>	III CONVENIO COLECTIVO DE PUERTOS DEL ESTADO Y AUTORIDADES PORTUARIAS		
<i>Código</i>	99009785011995		
<i>Resolución</i>	Resolución de 13 de junio de 2019, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el III Convenio colectivo de Puertos del Estado y Autoridades Portuarias		
<i>Publicación</i>	BOE núm. 143, de 15 de junio de 2019		
<i>Ámbito temporal</i>	Este convenio es de aplicación, desde 1 de enero de 2019 hasta el 31 de diciembre de 2026, excepto en aquellos conceptos para los que se establecen fechas de vigencia diferentes.		
<i>Denunciado</i>	No		
<i>Cláusulas expresas sobre libertad de información</i>	Las referencias se realizan en el ámbito de información de los representantes de los trabajadores, pudiendo expresar sus opiniones en la materia y esfera de su representación y pudiendo publicar (art. 44.d), distribuir información sindical fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal (art. 45).		
<i>Cláusulas expresas sobre libertad de expresión</i>	Existe referencia expresa al derecho de libertad de expresión de los representantes de los trabajadores, no así del total de trabajadores. El procedimiento disciplinario incluye conductas relacionadas con las manifestaciones de los trabajadores y sus sanciones.		
<i>Transcripción de cláusulas sobre libertad de expresión</i>	Art. 44.d): “ <i>Derechos y garantías: Los miembros del Comité de Empresa y los Delegados de Personal, en su caso, podrán expresar con libertad sus opiniones en las materias concernientes a la esfera de su representación,</i>		

*pudiendo publicar y distribuir, con comunicación a los Organismos Públicos respectivos, y sin perturbar el normal desenvolvimiento del trabajo, las informaciones de interés laboral o social (...)*”.

Faltas leves:

Art. 48.a.1: “*La incorrección con el público y con los compañeros o subordinados*”.

Faltas graves:

Art. 48.b.1: “*La falta de disciplina en el trabajo o del respeto debido a los superiores, compañeros o subordinados*”.

Art. 48.b.3: “*La desconsideración con el público en el ejercicio de su trabajo*”.

Art. 48.b.11: “*La utilización reiterada de los sistemas de información propiedad del Organismo para fines distintos de los profesionales para los que fueron implantados, siempre que incida en el normal desarrollo del trabajo, así como la utilización e instalación, no autorizada, de hardware o software que no sea propiedad del Organismo*”.

Art. 48.b.12: “*El incumplimiento de las disposiciones contenidas en la Ley Orgánica de Protección de Datos de Carácter Personal*”.

Art. 48.b.13: “*El abuso de autoridad en el ejercicio de sus funciones cuando no constituya falta muy grave*”.

Faltas muy graves:

Art. 48.c.2: “*Toda actuación que suponga discriminación por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, lengua, opinión, lugar de nacimiento o vecindad, sexo o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, así como el acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y el acoso moral, sexual y por razón de sexo*”.

Art. 49.c.5: “*El falseamiento voluntario de datos, la publicación o utilización indebida de la documentación o información a que tengan o hayan tenido acceso por razón de su cargo o función*”.

Art. 49.c.6: “*La negligencia en la custodia de secretos oficiales, declarados así por Ley o clasificados como tales, que sea causa de su publicación o que provoque su difusión o conocimiento indebido*”.

Art. 49.c.17: “*El acoso laboral*”.

Art. 49.c.24: “*Los tratos vejatorios de palabra u obra, los de falta grave de respeto a la intimidad y a la consideración debida a la dignidad y las graves ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual ejercidas sobre cualquier trabajador/a del organismo público*”.

Art. 49.c.27: “*La utilización reiterada de los sistemas de información propiedad del Organismo para fines distintos de los profesionales para los que fueron implantados,*



	<p>siempre que incida en el normal desarrollo del trabajo, así como la utilización e instalación, no autorizada, de hardware o software que no sea propiedad del Organismo, cuando ambas actuaciones sean susceptibles de causar perjuicios graves al organismo público”.</p> <p>Art. 49.c.28: “El incumplimiento de las disposiciones contenidas en la Ley Orgánica de Protección de Datos de Carácter Personal, siempre cause perjuicios graves al organismo público”.</p>
Análisis	<p>El convenio solo se refiere de manera expresa al derecho de libertad de expresión de los representantes de los trabajadores, no así respecto del total de trabajadores. Las referencias indirectas se localizan en el régimen disciplinario y sancionador, ya que conforme al art. 49, las sanciones que pueden imponerse en función de las faltas son: por faltas leves, la amonestación por escrito y la suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días; por faltas graves, suspensión de empleo y sueldo de dos a treinta días y suspensión del derecho a concurrir a pruebas selectivas o concursos de ascenso por un período de uno a dos años, y por faltas muy graves, la suspensión de empleo y sueldo por más de un mes y no superior a dos años, la inhabilitación para el ascenso por un período de dos a seis años y el despido disciplinario.</p>
Discurso de odio	No

Fuente: elaboración propia

Tabla 92. Convenio colectivo sectorial de ámbito estatal de las administraciones de loterías

Convenio colectivo estatal		Id.	036
Denominación	CONVENIO COLECTIVO SECTORIAL DE ÁMBITO ESTATAL DE LAS ADMINISTRACIONES DE LOTERÍAS		
Código	99000075011981		
Resolución	Resolución de 5 de junio de 2019, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo sectorial de ámbito estatal de las administraciones de loterías		
Publicación	BOE núm. 146, de 19 de junio de 2019		
Ámbito temporal	El convenio tiene efectos desde el 1 de enero de 2017 hasta el 31 de diciembre de 2019. Hasta la firma de un nuevo convenio, el actual permanece vigente, prorrogado anualmente.		
Denunciado	No		
Cláusulas expresas sobre libertad de información	No existen cláusulas.		
Cláusulas expresas sobre libertad de expresión	No existen cláusulas expresas. El art. 9 hace referencia general al principio de igualdad y no discriminación, derechos fundamentales y libertades públicas, sin mayor		

	contenido. Las otras referencias se encuentran en el procedimiento sancionador.
<i>Transcripción de cláusulas sobre libertad de expresión</i>	<p>Art. 9: “Respeto de los derechos fundamentales y del principio-valor de igualdad y no discriminación en el centro de trabajo. El respeto a la dignidad humana, al principio de igualdad y no discriminación y a los derechos humanos y fundamentales resulta la base de la convivencia social que ha de estar presente en todo momento en el ámbito laboral. Las partes firmantes del Convenio se comprometen asimismo a garantizar la aplicación real y efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en los centros de trabajo, en particular por razón de origen racial o étnico, convicciones o religión, discapacidad, edad, sexo y orientación e identidad sexuales”.</p> <p>Faltas leves:  Art. 56.i): “Incorrección o desconsideración tanto a la clientela, como a los compañeros, como al titular de la empresa o a sus familiares”.</p> <p>Faltas graves:  Art. 56.c): “Discusiones públicas entre compañeros que menoscaben la imagen del centro de trabajo”.</p> <p>Art. 56.d): “Faltar al respeto tanto a la clientela, como a los compañeros, como al titular de la empresa o a sus familiares”.</p> <p>Faltas muy graves:  Art. 56.f): “El acoso moral o sexual efectuado a compañeros o compañeras de trabajo o a cualquier persona relacionada con el centro de trabajo”.</p>
<i>Análisis</i>	No existe referencia expresa al derecho de libertad de expresión, aunque se destaca el artículo sobre derechos y libertades públicas, sin mayor contenido. Las relaciones con el ejercicio de libertad de expresión se regulan en el procedimiento disciplinario, indicando para las faltas de comportamiento las siguientes sanciones (art. 59): por faltas leves, amonestación por escrito; por faltas graves, suspensión de empleo y sueldo hasta diez días; y por faltas muy graves, la primera vez suspensión de empleo y sueldo hasta 20 días acompañado de apercibimiento de despido, la segunda vez hasta despido disciplinario. La concurrencia de acoso moral o sexual es constitutiva de causa de despido disciplinario
<i>Discurso de odio</i>	No

Fuente: elaboración propia

Tabla 93. XV Convenio colectivo general de centros y servicios de atención a personas con discapacidad

<i>Convenio colectivo estatal</i>		<i>Id.</i>	037
<i>Denominación</i>	CONVENIO COLECTIVO GENERAL DE CENTROS Y SERVICIOS DE ATENCIÓN A PERSONAS CON DISCAPACIDAD		
<i>Código</i>	99000985011981		
<i>Resolución</i>	Resolución de 27 de junio de 2019, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el XV Convenio colectivo general de centros y servicios de atención a personas con discapacidad		
<i>Publicación</i>	BOE núm. 159, de 4 de julio de 2019		
<i>Ámbito temporal</i>	El convenio tiene un ámbito temporal del 1 de enero de 2019 hasta 31 de diciembre de 2021. El convenio queda automáticamente prorrogado por anualidades de no mediar denuncia expresa y por escrito del mismo.		
<i>Denunciado</i>	Sí		
<i>Cláusulas expresas sobre libertad de información</i>	No hay cláusulas expresas en el convenio: las referencias son respecto a los derechos sindicales.		
<i>Cláusulas expresas sobre libertad de expresión</i>	No hay cláusulas expresas en el convenio: las referencias se localizan en el régimen disciplinario.		
<i>Transcripción de cláusulas sobre libertad de expresión</i>	Faltas muy graves: Art. 65.c): “Las ofensas verbales o físicas al empresario o empresaria, a las personas que trabajan en la empresa o a los familiares de las personas usuarias”.		
<i>Análisis</i>	No hay referencias al derecho de libertad de expresión de manera expresa en el convenio sino a través de la regulación de las conductas de los trabajadores, imponiendo como sanciones: por faltas leves, amonestación verbal y, si fueran reiteradas, amonestación por escrito; por faltas graves, amonestación por escrito con conocimiento de los delegados de personal o Comité de Empresa y suspensión de empleo y sueldo hasta 15 días cuando exista reincidencia; y por faltas muy graves, amonestación de despido, suspensión de empleo y sueldo hasta 60 días y despido.		
<i>Discurso de odio</i>	No hay referencias		

Fuente: elaboración propia

Tabla 94. Convenio colectivo para el sector de actividades forestales

<i>Convenio colectivo estatal</i>		<i>Id.</i>	038
<i>Denominación</i>	CONVENIO COLECTIVO PARA EL SECTOR DE ACTIVIDADES FORESTALES		
<i>Código</i>	99100225012019		
<i>Resolución</i>	Resolución de 27 de junio de 2019, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo para el sector de actividades forestales		

<i>Publicación</i>	BOE núm. 165, de 11 de julio de 2019
<i>Ámbito temporal</i>	El convenio se acuerda para los años 2018 a 2021 ambos inclusive.
<i>Denunciado</i>	No
<i>Cláusulas expresas sobre libertad de información</i>	No hay cláusula expresa en el convenio: las referencias son respecto a los derechos sindicales y la aplicación de la LOLS (arts. 36 y 39) y (art. 37) a distribuir información sindical fuera de las horas de trabajo y sin perjudicar la actividad normal de las empresas.
<i>Cláusulas expresas sobre libertad de expresión</i>	Existe cláusula expresa de libertad de expresión (art. 41.12.c) únicamente para los representantes de los trabajadores en el interior de la Empresa y en las materias propias de su representación. No hay referencias expresas para el resto de los trabajadores. Las demás referencias se encuentran en el régimen disciplinario.
<i>Transcripción de cláusulas sobre libertad de expresión</i>	<p>Art. 41.12.c): <i>“Podrán ejercer la libertad de expresión en el interior de la Empresa en las materias propias de su representación, pudiendo publicar o distribuir, sin perturbar el normal desenvolvimiento del proceso productivo, aquellas publicaciones de interés laboral o social, comunicando todo ello previamente a la Empresa y ejerciendo tales tareas de acuerdo con la normativa vigente al efecto”.</i></p> <p>Faltas graves:</p> <p>Art. 48.2.i): <i>“El quebrantamiento o la violación de secretos de obligada reserva que no produzca grave perjuicio para la empresa”.</i></p> <p>Art. 48.2.ñ): <i>“Las ofensas de palabra proferidas o de obra cometidas contra las personas, dentro del centro de trabajo, cuando no revistan acusada gravedad”.</i></p> <p>Faltas muy graves:</p> <p>Art. 48.3.e) <i>“El quebrantamiento o violación de secretos de obligada reserva que produzca grave perjuicio para la empresa”.</i></p> <p>Art. 48.3.k): <i>“El acoso sexual”.</i></p> <p>Art. 48.3.l): <i>“Los malos tratos de palabra u obra y las faltas graves de respeto y consideración a personas con mayor grado jerárquico, compañeros/as o subordinados/as”.</i></p> <p>Art. 48.3.p): <i>“Cualquier comportamiento realizado por razón de origen racial o étnico, religión o creencias, discapacidad, edad, orientación sexual, identidad y/o expresión de género, cuando se produzcan por cualquier persona empleada por la empresa con el fin de atentar contra la dignidad de las personas creando un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo”.</i></p>
<i>Análisis</i>	Únicamente hay referencias al derecho de libertad de expresión para los representantes de los trabajadores de manera expresa en el convenio, pero no para el resto de los trabajadores; además existen referencias a través de la

	regulación de las conductas de los trabajadores, imponiendo como sanciones: por faltas leves, amonestación verbal o escrita y suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días; por falta grave, suspensión de empleo y sueldo de tres a catorce días; y por falta muy grave, suspensión de empleo y sueldo de catorce días a dos meses, traslado a centro de trabajo de distinta localidad durante un periodo de hasta un año y despido disciplinario.
<i>Discurso de odio</i>	No hay referencias

Fuente: elaboración propia

Tabla 95. XII Convenio colectivo de centros de asistencia y educación infantil

<i>Convenio colectivo estatal</i>		<i>Id.</i>	039
<i>Denominación</i>	XII CONVENIO COLECTIVO DE CENTROS DE ASISTENCIA Y EDUCACIÓN INFANTIL		
<i>Código</i>	99005615011990		
<i>Resolución</i>	Resolución de 12 de julio de 2019, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el XII Convenio colectivo de centros de asistencia y educación infantil		
<i>Publicación</i>	BOE núm. 178, de 26 de julio de 2019		
<i>Ámbito temporal</i>	El convenio entra en vigor al día siguiente de su publicación en el BOE, manteniendo su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2021. El convenio se prorroga anualmente a partir del día 1 de enero de 2022 por tácita reconducción, si no mediase denuncia expresa del mismo por cualquiera de las partes.		
<i>Denunciado</i>	Sí		
<i>Cláusulas expresas sobre libertad de información</i>	Cláusula expresa en el art. 77 sobre los derechos sindicales a que todos los trabajadores puedan publicar y distribuir sin perturbar el normal desenvolvimiento del trabajo, las publicaciones de interés laboral o social, comunicándolo a la Empresa. Igualmente, referencia en el art. 80 a los derechos en materia de Libertad sindical conforme a la LOLS para los representantes de los trabajadores.		
<i>Cláusulas expresas sobre libertad de expresión</i>	Sí, concretamente respecto a los derechos sindicales se indica en el art. 77 que ningún trabajador podrá ser discriminado por razón de su afiliación sindical y podrá expresar con libertad sus opiniones. El resto de las referencias, en el procedimiento disciplinario.		
<i>Transcripción de cláusulas sobre libertad de expresión</i>	Art. 77: “No discriminación. Ningún trabajador podrá ser discriminado por razón de su afiliación sindical, pudiendo expresar con libertad sus opiniones, así como publicar y distribuir sin perturbar el normal desenvolvimiento del trabajo, las publicaciones de interés laboral o social, comunicándolo a la Empresa”. Faltas graves:		

	<p>Art. 86.B.3: “Discusiones públicas con los compañeros de trabajo en el centro, que puedan herir la sensibilidad del niño, así como faltar al respeto a la persona del niño, a sus familiares o tutores legales y a los restantes miembros del centro”.</p> <p>Faltas muy graves:</p> <p>Art. 86.C.4: “Cualquier maltrato a los niños, familiares o tutores legales y a los restantes miembros del centro”.</p>
<i>Análisis</i>	<p>Existe referencia específica al derecho de libertad de opinión de los trabajadores únicamente en el ámbito de los derechos sindicales, además de a los representantes de los trabajadores, conforme a la LOLS.</p> <p>Con relación a las conductas reprobables, las sanciones previstas son las siguientes: por faltas leves amonestación verbal y si fueran reiteradas, amonestación por escrito; por faltas graves, amonestación por escrito y suspensión de empleo y sueldo de cinco a quince días con constatación en el expediente personal; y por faltas muy graves, suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a treinta días y despido.</p>
<i>Discurso de odio</i>	No

Fuente: elaboración propia

Tabla 96. Convenio colectivo estatal del sector de prensa diaria

<i>Convenio colectivo estatal</i>		<i>Id.</i>	<i>o4o</i>
<i>Denominación</i>	CONVENIO COLECTIVO ESTATAL DEL SECTOR DE PRENSA DIARIA		
<i>Código</i>	99013745012001		
<i>Resolución</i>	Resolución de 19 de agosto de 2019, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo estatal del sector de prensa diaria		
<i>Publicación</i>	BOE núm. 205, de 27 de agosto de 2019		
<i>Ámbito temporal</i>	El convenio entra en vigor el día siguiente de su publicación en el BOE, manteniendo su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2021: se considera prorrogado por un año más, y así sucesivamente si por cualquiera de las partes no se denunciara fehacientemente el mismo		
<i>Denunciado</i>	Sí		
<i>Cláusulas expresas sobre libertad de información</i>	No hay referencias expresas al derecho de libertad de información: las referencias se encuentran en el ámbito de los representantes de los trabajadores y derechos sindicales.		
<i>Cláusulas expresas sobre libertad de expresión</i>	No hay referencias al derecho de libertad de expresión: las referencias están en el régimen disciplinario.		
<i>Transcripción de cláusulas sobre libertad de expresión</i>	Faltas leves: Art. 60.1.e): “La desatención y falta de corrección en el trato con el público cuando no perjudiquen gravemente la imagen de la empresa”.		

	<p>Faltas graves:  Art. 60.2.i): “El quebrantamiento o la violación de secretos de obligada reserva que no produzca grave perjuicio para la empresa”.</p> <p>Art. 60.2.m): “Las ofensas de palabra proferidas o de obra cometidas contra las personas, dentro del centro de trabajo, cuando revistan acusada gravedad”.</p> <p>Faltas muy graves:  Art. 60.3.e): “El quebrantamiento o violación de secretos de obligada reserva que produzca grave perjuicio para la empresa”.</p> <p>Art. 60.3.j): “El acoso sexual”.</p> <p>Art. 60.3.n): “La utilización para fines no autorizados tanto del correo electrónico como de los sistemas de intranet y comunicación interna de las empresas”.</p>
<i>Análisis</i>	No hay referencias al derecho de libertad de expresión de manera expresa en el convenio sino a través de la regulación de las conductas de los trabajadores, imponiendo como sanciones: por faltas leves, amonestación verbal, amonestación por escrito y suspensión de empleo y sueldo hasta tres días; por faltas graves, suspensión de empleo y sueldo de cuatro a quince días; y por faltas muy graves, suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días y rescisión del contrato con pérdida de todos sus derechos en la empresa.
<i>Discurso de odio</i>	No hay referencias

Fuente: elaboración propia

Tabla 97. VIII Convenio colectivo nacional de universidades privadas, centros universitarios privados y centros de formación de postgraduados

<i>Convenio colectivo estatal</i>		<i>Id.</i>	<i>041</i>
<i>Denominación</i>	VIII CONVENIO COLECTIVO NACIONAL DE UNIVERSIDADES PRIVADAS, CENTROS UNIVERSITARIOS PRIVADOS Y CENTROS DE FORMACIÓN DE POSTGRADUADOS		
<i>Código</i>	99010715011997		
<i>Resolución</i>	Resolución de 27 de agosto de 2019, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el VIII Convenio colectivo nacional de universidades privadas, centros universitarios privados y centros de formación de postgraduados		
<i>Publicación</i>	BOE núm. 221, de 14 de septiembre de 2019		
<i>Ámbito temporal</i>	El convenio entra en vigor al día siguiente de su publicación en el BOE, efectos económicos desde 1 de enero de 2019. La duración es hasta el 31 de diciembre de 2021: a su finalización se prorroga de forma automática de año en año, si no mediase expresa denuncia del mismo.		

	Hasta la firma del nuevo convenio se mantiene en vigor lo establecido en el actual convenio.
<i>Denunciado</i>	No
<i>Cláusulas expresas sobre libertad de información</i>	Hay referencia general a los derechos y garantías en materia de derechos sindicales establecidos por la LOLS (art. 34) además de poder expresar libremente sus opiniones, así como publicar y distribuir, sin perturbar el normal desenvolvimiento del trabajo, las publicaciones de interés laboral o social comunicándolo al empresario, así como facilitar información entre los trabajadores.
<i>Cláusulas expresas sobre libertad de expresión</i>	Existe una mención específica en materia de derechos sindicales (art. 34) por la que los trabajadores pueden expresar en libertad sus opiniones en este ámbito. El resto de las referencias se localizan en el procedimiento disciplinario.
<i>Transcripción de cláusulas sobre libertad de expresión</i>	Art. 34.f): “No discriminación: Ningún trabajador podrá ser discriminado por razón de su afiliación sindical, pudiendo expresar con libertad sus opiniones, así como publicar y distribuir, sin perturbar el normal desenvolvimiento del trabajo, las publicaciones de interés laboral o social comunicándolo al empresario”. Faltas graves: Art. 36.5: “Discusiones públicas con compañeros de trabajo en el Centro, que menosprecien ante el alumno la imagen de un educador”. Art. 36.6: “Faltar gravemente a la persona del alumno o a sus familiares”. Faltas muy graves: Art. 36.4: “Las faltas graves de respeto y malos tratos, de palabra u obra, a cualquier miembro de la comunidad educativa del Centro”.
<i>Análisis</i>	Existe referencia específica al derecho de libertad de opinión de los trabajadores únicamente en el ámbito de los derechos sindicales, además de a los representantes de los trabajadores, conforme a la LOLS. Respecto a las sanciones, se prevén las siguientes: por faltas leves, amonestación verbal, y si fueren reiteradas, amonestación por escrito; por faltas graves, amonestación por escrito, con conocimiento de los Delegados de personal o del Comité de Empresa, si el trabajador así lo deseara, y si existiera reincidencia, suspensión de empleo y sueldo de 5 a 15 días, con constatación en el expediente personal; por faltas muy graves, apercibimiento de despido, suspensión de empleo y sueldo de 16 a 30 días y despido.
<i>Discurso de odio</i>	No

Fuente: elaboración propia



Tabla 98. VI Convenio colectivo estatal del ciclo integral del agua

<i>Convenio colectivo estatal</i>		<i>Id.</i>	<i>042</i>
<i>Denominación</i>	VI CONVENIO COLECTIVO ESTATAL DEL CICLO INTEGRAL DEL AGUA		
<i>Código</i>	99014365012003		
<i>Resolución</i>	Resolución de 16 de septiembre de 2019, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el VI Convenio colectivo estatal del ciclo integral del agua (2018-2022)		
<i>Publicación</i>	BOE núm. 238, de 3 de octubre de 2019		
<i>Ámbito temporal</i>	El convenio entra en vigor a la fecha de su firma desde el 1 de enero de 2018 hasta el 31 de diciembre de 2022. Llegada la finalización de su vigencia el convenio queda prorrogado de año en año, hasta su sustitución por otro del mismo ámbito y eficacia, salvo denuncia expresa del mismo, por lo que seguirá en vigor hasta tanto se suscriba el nuevo convenio.		
<i>Denunciado</i>	No		
<i>Cláusulas expresas sobre libertad de información</i>	No existe cláusula expresa, únicamente referencia a los derechos sindicales conforme a la legislación vigente (art. 65)		
<i>Cláusulas expresas sobre libertad de expresión</i>	No existe referencia expresa, aunque el convenio regula la tipología de faltas de conductas y entre ellas existen relacionadas con el uso de expresiones y manifestaciones.		
<i>Transcripción de cláusulas sobre libertad de expresión</i>	<p>Faltas leves:</p> <p>Art. 50.6: “Las discusiones sobre los asuntos ajenos al trabajo, dentro de las dependencias de la empresa o durante actos de servicio. Si tales discusiones produjeran escándalo notorio, podrán ser consideradas como falta «grave» o «muy grave»”.</p> <p>Art. 50.9: “No atender al público con la diligencia y corrección debidas”.</p> <p>Faltas muy graves:</p> <p>Art. 52.8: “Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa”.</p> <p>Art. 52.9: “Revelar a elementos ajenos a la empresa datos de reserva obligada”.</p> <p>Art. 52.11. “Los malos tratamientos de palabra u obra o la falta grave de respeto y consideración a los clientes, personas trabajadoras de la empresa, así como a los familiares de todas ellas, durante la jornada de trabajo o en las dependencias de la empresa”.</p> <p>Art. 52.15: “Originar riñas y pendencias con las personas trabajadoras o clientes”.</p> <p>Art. 52.18: “Acoso sexual, acoso por razón de sexo o acoso moral”.</p>		
<i>Análisis</i>	El derecho de libertad de expresión no tiene referencia en el convenio, tan sólo en el procedimiento disciplinario. Las sanciones previstas son las siguientes: por falta leve,		

	amonestación verbal o por escrito o suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días; por falta grave, suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días; y por falta muy grave suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días o despido.
<i>Discurso de odio</i>	No

Fuente: elaboración propia

Tabla 99. *Convenio colectivo estatal de tejas, ladrillos y piezas especiales de arcilla cocida*

<i>Convenio colectivo estatal</i>		<i>Id.</i>	<i>043</i>
<i>Denominación</i>	CONVENIO COLECTIVO ESTATAL DE TEJAS, LADRILLOS Y PIEZAS ESPECIALES DE ARCILLA COCIDA		
<i>Código</i>	99004935011982		
<i>Resolución</i>	Resolución de 30 de septiembre de 2019, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo estatal de tejas, ladrillos y piezas especiales de arcilla cocida		
<i>Publicación</i>	BOE núm. 245, de 11 de octubre de 2019		
<i>Ámbito temporal</i>	El convenio tiene vigencia desde el 1 de enero de 2019 y se extenderá hasta el 31 de diciembre del 2022, prorrogándose por periodos anuales hasta su denuncia y aprobación de nuevo convenio que lo sustituya.		
<i>Denunciado</i>	Sí		
<i>Cláusulas expresas sobre libertad de información</i>	El art. 46.c) recoge para los representantes de los trabajadores el derecho de información pudiendo publicar o distribuir sin perturbar el normal desenvolvimiento del proceso productivo aquellas publicaciones de interés laboral o social, comunicando todo ello previamente a la empresa y ejerciendo tales tareas de acuerdo con la normal legal vigente al efecto.		
<i>Cláusulas expresas sobre libertad de expresión</i>	Existe referencia para el ejercicio de libertad de expresión únicamente para los representantes de los trabajadores (art. 46.c) en el interior de la empresa en las materias propias de su representación. El resto de las referencias se localizan en el procedimiento disciplinario.		
<i>Transcripción de cláusulas sobre libertad de expresión</i>	<p>Art. 46.c): “Podrán ejercer la libertad de expresión en el interior de la empresa en las materias propias de su representación, pudiendo publicar o distribuir sin perturbar el normal desenvolvimiento del proceso productivo aquellas publicaciones de interés laboral o social, comunicando todo ello previamente a la empresa y ejerciendo tales tareas de acuerdo con la normal legal vigente al efecto”.</p> <p>Faltas graves:</p> <p>Art. 40.2.12: “El quebranto o violación del secreto de reserva obligada si no se producen perjuicios a la empresa”.</p>		

	<p>Art. 40.2.13: “Proporcionar información falsa a la dirección o a los superiores, en relación con el servicio o trabajo”.</p> <p>Art. 49.2.19: “El uso para particulares de internet y del correo electrónico de la empresa”.</p> <p>Faltas muy graves:</p> <p>Art. 40.3.9: “Las ofensas verbales y malos tratos físicos al empresario o a las personas que trabajan en la empresa o a los familiares que convivan con ellos, salvo que medie provocación”.</p> <p>Art. 40.3.22: “Los malos tratos de palabra y obra, la falta de respeto a la intimidad, la falta de consideración debida a la dignidad personal y a las ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual ejercidas sobre cualquier persona que desarrolle su actividad en el ámbito de la empresa, aunque no pertenezca a la misma”.</p>
<i>Análisis</i>	<p>La regulación del ejercicio de libertad de expresión se supedita en este convenio a los representantes de los trabajadores para expresarse libremente dentro de la empresa en los ámbito de materia sindical. Respecto al resto de referencias, se localizan en el procedimiento disciplinario, contemplando las siguientes sanciones, atendiendo a las circunstancias y gravedad de las faltas cometidas: por faltas leves, amonestación por escrito; por faltas graves, suspensión de empleo y sueldo de uno a diez días naturales; y por faltas muy graves suspensión de empleo y sueldo de once a cuarenta y cinco días naturales o despido disciplinario.</p>
<i>Discurso de odio</i>	No

Fuente: elaboración propia

Tabla 100. VIII Convenio colectivo estatal de gestorías administrativas

<i>Convenio colectivo estatal</i>		<i>Id.</i>	<i>044</i>
<i>Denominación</i>	VIII CONVENIO COLECTIVO ESTATAL DE GESTORÍAS ADMINISTRATIVAS		
<i>Código</i>	99002385011981		
<i>Resolución</i>	Resolución de 26 de noviembre de 2019, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el VIII Convenio colectivo estatal de gestorías administrativas		
<i>Publicación</i>	BOE núm. 292, de 5 de diciembre de 2019		
<i>Ámbito temporal</i>	<p>La duración del convenio se establece hasta el 31 de diciembre de 2022 y entra en vigor el día siguiente de su publicación en el BOE, con efectos salariales primero de enero de 2019.</p> <p>Salvo denuncia expresa el convenio ve prorrogada su vigencia de año en año: denunciado el convenio, el mismo continuará en vigor durante las negociaciones y hasta su sustitución por uno nuevo.</p>		

<i>Denunciado</i>	Sí
<i>Cláusulas expresas sobre libertad de información</i>	No existen cláusulas expresas con el texto “libertad de información”. Sí existe una referencia respecto al derecho sindical para el uso sindical del correo electrónico (art. 45).
<i>Cláusulas expresas sobre libertad de expresión</i>	No existen referencias expresas a la libertad de expresión. Las referencias a este derecho y su limitación se localizan en el régimen disciplinario y sancionador.
<i>Transcripción de cláusulas sobre libertad de expresión</i>	Faltas muy graves: Art. 35.C).4: “El dar a conocer, revelar o comentar fuera del lugar de trabajo datos de interés fiscal, comercial, mercantil o de cualquier otra índole, relativos a clientes”. Art.35.C).5: “La copia, manipulación, alteración, pérdida, destrucción y la cesión, todo ello, ya sea total o parcial, de ficheros y datos informáticos y de todo tipo y la extracción de los mismos de la empresa”. Art. 35.C).6: “El acoso sexual, entendiéndose como tal aquellas conductas de naturaleza sexual, desarrolladas en el ámbito de organización o dirección de una empresa, realizadas por un sujeto que sabe que es ofensiva y no deseada por la víctima, determinando una situación que afecta al empleo y a las condiciones de trabajo y/o creando un entorno laboral ofensivo, hostil, intimidatorio y humillante”. Art. 35.C).7: “Los malos tratos de palabra o de obra y la falta de consideración y respeto a jefes, compañeros o subordinados”.
<i>Análisis</i>	El convenio no recoge cláusulas específicas sobre la libertad de expresión de los trabajadores, ya que únicamente las referencias se localizan en la identificación de conductas tipificadas como faltas muy graves en el régimen disciplinario. Las sanciones máximas previstas por faltas muy grave consisten, a elección de la empresa, en suspensión de empleo y sueldo de once a sesenta días o despido.
<i>Discurso de odio</i>	No hay referencias

Fuente: elaboración propia

Tabla 101. Convenio colectivo de ámbito estatal para las empresas de mediación de seguros privados para el periodo 2019-2022

<i>Convenio colectivo estatal</i>		<i>Id.</i>	045
<i>Denominación</i>	CONVENIO COLECTIVO DE ÁMBITO ESTATAL PARA LAS EMPRESAS DE MEDIACIÓN DE SEGUROS PRIVADOS		
<i>Código</i>	99000165011987		
<i>Resolución</i>	Resolución de 23 de diciembre de 2019, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el		

	Convenio colectivo de ámbito estatal para las empresas de mediación de seguros privados para el periodo 2019-2022
<i>Publicación</i>	BOE núm. 6, de 7 de enero de 2020
<i>Ámbito temporal</i>	Desde 1 de enero de 2019 hasta 31 de diciembre de 2022, con las salvedades y efectos específicos que se establecen para determinadas materias en las correspondientes normas y disposiciones transitorias: el convenio se entenderá prorrogado de año en año si no se denuncia en forma
<i>Denunciado</i>	Sí
<i>Cláusulas expresas sobre libertad de información</i>	No existen cláusulas expresas sobre libertad de información. Las referencias mayoritarias se relacionan con los derechos sindicales y los representantes de los trabajadores.
<i>Cláusulas expresas sobre libertad de expresión</i>	No existe referencia expresa en el convenio: las referencias son respecto al régimen disciplinario.
<i>Transcripción de cláusulas sobre libertad de expresión</i>	Faltas leves: Art. 63.1.e): “La desatención y falta de respeto o de corrección en el trato con el resto del personal o con el público cuando no perjudique gravemente la ejecución del trabajo o la imagen de la empresa”. Faltas graves: Art. 63.2.f): “Los malos tratos de obra o de palabra que supongan evidente y notoria falta de respeto hacia otros empleados o con el público”. Art. 63.2.l): “El originar riñas, alborotos, o discusiones graves que entorpezcan la normal actividad de la empresa”. Art. 63.2.n): “El quebrantamiento o violación de secretos de obligada reserva que no produzca grave perjuicio para la empresa”. Art. 63.2.o): “Actos abusivos en el ejercicio de las funciones de mando, sin perjuicio de la calificación que proceda, en su caso, como falta muy grave, conforme a lo indicado en el apartado 3 k). El que lo sufra lo pondrá inmediatamente en conocimiento de la dirección de la empresa, ya directamente, o a través de la representación legal de los trabajadores”. Faltas muy graves: Art. 63.3.h): “El quebrantamiento o violación del secreto de correspondencia o de documentos reservados, o datos de reserva obligada, que produzca grave perjuicio para la organización y funcionamiento de la empresa”. Art. 63.3.k): “Los actos abusivos en el ejercicio de las funciones de mando, incluidas aquellas conductas que pudieran ser constitutivas del denominado acoso moral o psicológico (mobbing) cuando supongan infracción de preceptos legales con perjuicio notorio y directo para el empleado. Tal hecho deberá ser puesto inmediatamente en conocimiento de la dirección de la empresa, ya

	<p><i>directamente o a través de la representación legal de los trabajadores”.</i></p> <p>Art. 63.3.1): “Actos de acoso sexual o por razón de sexo, considerándose de especial gravedad los dirigidos a personas subordinadas con abuso de posición privilegiada”.</p> <p>Art. 63.3.0): “Los actos de acoso moral o psicológico, que consistan en una conducta, práctica o comportamiento, realizada de modo sistemático o recurrente en el seno de una relación de trabajo, que degraden o consientan que se degraden las condiciones de trabajo de alguna persona, que supongan directa o indirectamente un menoscabo o atentado contra la dignidad del trabajador, o que persigan anular la capacidad, promoción profesional o permanencia en el puesto de trabajo del mismo”.</p>
<i>Análisis</i>	No hay referencias al derecho de libertad de expresión de manera expresa en el convenio sino a través de la regulación de las conductas de los trabajadores, imponiendo como sanciones: por faltas leves, amonestación verbal o escrita y suspensión de empleo y sueldo de hasta 2 días; por faltas graves, amonestación por escrito y suspensión de empleo y sueldo de 3 a 15 días; y por faltas muy graves, suspensión de empleo y sueldo de 16 días a 60 días, inhabilitación por plazo no superior a dos años para el ascenso a categoría superior y despido disciplinario.
<i>Discurso de odio</i>	No hay referencias

Fuente: elaboración propia

Tabla 102. Convenio colectivo estatal para las empresas de gestión y mediación inmobiliaria

<i>Convenio colectivo estatal</i>		<i>Id.</i>	<i>o46</i>
<i>Denominación</i>	CONVENIO COLECTIVO ESTATAL PARA LAS EMPRESAS DE GESTIÓN Y MEDIACIÓN INMOBILIARIA		
<i>Código</i>	99014585012004		
<i>Resolución</i>	Resolución de 27 de diciembre de 2019, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo estatal para las empresas de gestión y mediación inmobiliaria		
<i>Publicación</i>	BOE núm. 11, de 13 de enero de 2020		
<i>Ámbito temporal</i>	El convenio entra en vigor el día de su firma con efectos desde el primero de enero de 2019 y su vigencia finaliza el 31 de diciembre de 2021: el convenio queda automáticamente prorrogado por períodos anuales si no es denunciado por escrito		
<i>Denunciado</i>	No		

<i>Cláusulas expresas sobre libertad de información</i>	No existe cláusula expresa en el convenio. Las referencias son respecto a derechos de información (art. 6o bis) y secciones sindicales y la LOLS (art. 6o)
<i>Cláusulas expresas sobre libertad de expresión</i>	No hay cláusulas expresas en el convenio: las referencias se localizan en el régimen disciplinario
<i>Transcripción de cláusulas sobre libertad de expresión</i>	<p>Faltas leves:  Art. 50.1.e): “<i>La desatención y falta de corrección en el trato con los clientes y público en general cuando no perjudiquen gravemente la imagen de la empresa</i>”.</p> <p>Faltas graves:  Art. 50.2.i): “<i>El quebrantamiento o la violación de secretos de obligada reserva que no produzca grave perjuicio para la empresa</i>”.</p> <p>Art. 50.2.m): “<i>Las ofensas de palabras proferidas o de obra cometidas contra clientes o demás personal de la empresa</i>”.</p> <p>Faltas muy graves:  Art. 50.3.e): “<i>El quebrantamiento o violación de secretos de obligada reserva que produzca grave perjuicio para la empresa</i>”.</p> <p>Art. 50.3.h): “<i>El acoso sexual, entendiendo como tal toda conducta de naturaleza sexual o cualquier otro comportamiento basado en el sexo que afecte a la dignidad de la mujer y el hombre en el trabajo, incluida la conducta de superiores y compañeras/os, siempre y cuando esta conducta sea indeseada, irrazonable y ofensiva para el sujeto pasivo de la misma, o cree un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante para la persona que es objeto de la misma; o la negativa al sometimiento de una persona a esta conducta sea utilizada como base para una decisión que tenga efectos sobre el acceso de esta persona a la formación profesional y al empleo, sobre la continuación del empleo, sobre el salario o cualquier otra decisión relativa al contenido de la relación laboral</i>”.</p> <p>Art. 50.3.k): “<i>El acoso moral o psicológico (mobbing) entendiendo como tal el comportamiento negativo entre compañeras/os o entre superiores e inferiores jerárquicos, a causa del cual el afectado/a es objeto de una violencia psicológica extrema de forma sistemática y durante un tiempo prolongado, sea cual sea la forma de expresión de las situaciones de acoso</i>”.</p> <p>Art. 50.3.o): “<i>El acoso por razón de origen racial o étnico, sexo, religión, convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual</i>”.</p>
<i>Análisis</i>	No hay referencias al derecho de libertad de expresión de manera expresa en el convenio sino a través de la regulación de las conductas de los trabajadores, imponiendo como sanciones: por faltas leves, amonestación escrita y suspensión de empleo y sueldo de

	hasta dos días; por faltas graves, suspensión de empleo y sueldo de 3 a 14 días; y por faltas muy graves, suspensión de empleo y sueldo de catorce días a un mes, traslado a centro de trabajo de localidad distinta durante un período de hasta un año y despido disciplinario.
<i>Discurso de odio</i>	No hay referencias

Fuente: elaboración propia

Tabla 103. *III Convenio colectivo de los registradores de la propiedad, mercantiles y de bienes muebles y su personal auxiliar*

<i>Convenio colectivo estatal</i>		<i>Id.</i>	<i>047</i>
<i>Denominación</i>	III CONVENIO COLECTIVO DE LOS REGISTRADORES DE LA PROPIEDAD, MERCANTILES Y DE BIENES MUEBLES Y SU PERSONAL AUXILIAR		
<i>Código</i>	99007765011993		
<i>Resolución</i>	Resolución de 13 de febrero de 2020, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el III Convenio colectivo de los registradores de la propiedad, mercantiles y de bienes muebles y su personal auxiliar		
<i>Publicación</i>	BOE núm. 50, de 27 de febrero de 2020		
<i>Ámbito temporal</i>	El convenio entra en vigor al día siguiente de su publicación en el BOE con una duración de cuatro años. El convenio se entenderá prorrogado tácitamente por periodos anuales sucesivos a contar desde su finalización, a no ser que se denuncie por cualquiera de las partes en el período comprendido entre el 30 de abril y el 31 de octubre de 2023 o de las mismas fechas del año correspondiente de cualquiera de sus prórrogas.		
<i>Denunciado</i>	Sí		
<i>Cláusulas expresas sobre libertad de información</i>	No existen cláusulas expresas con el texto “libertad de información”.		
<i>Cláusulas expresas sobre libertad de expresión</i>	Sí existe una cláusula expresa con el texto “libertad de expresión” localizada en las conductas sancionables. Las referencias al ejercicio de libertad de expresión encuentran regulación en el título VI sobre infracciones y sanciones.		
<i>Transcripción de cláusulas sobre libertad de expresión</i>	Faltas leves: Art. 37.1: “Atención al público y compañeros sin la corrección y diligencia debidas”. Faltas graves: Art. 38.2: “Las ofensas verbales o físicas a superiores o a compañeros”. Art. 38.4: “La desconsideración con el público en el ejercicio del trabajo”. Faltas muy graves: Art. 39.8: “El quebrantamiento del secreto profesional”.		



	<p>Art. 39.12: “La utilización o difusión indebida de datos o asuntos de los que tenga conocimiento por razón del trabajo que desempeña”.</p> <p>Art. 39.13: “El acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, y el acoso moral, sexual o por razón de sexo al empresario o a las personas que trabajen en la empresa”.</p> <p>Art. 39.14: “El acoso laboral”.</p> <p>Art. 39.16: “Utilización de los medios de comunicación de la empresa para usos distintos para los que esté habilitado, incluido el correo electrónico”.</p> <p>Art. 39.17: “La obstaculización del ejercicio de libertades públicas y derechos sindicales, como los de expresión, reunión, manifestación y huelga”.</p> <p>Art. 39.19: “El uso de información privilegiada como consecuencia del desempeño del trabajo en el registro con fines personales, particulares o para terceros, con o sin ánimo de lucro, será sancionado con despido”.</p>
<i>Análisis</i>	<p>No existe una referencia expresa al ejercicio de libertad de expresión en el convenio, aunque sí se encuentra una cláusula de protección a su ejercicio entre las faltas muy graves, al señalar que será tal aquella conducta que obstaculice el ejercicio del derecho de libertad de expresión.</p> <p>La regulación que afecta a este derecho se localiza en el art. 40 que regula las sanciones correspondientes a las faltas cometidas, señalando las siguientes: para las faltas leves, suspensión de empleo y sueldo hasta 3 días; para las faltas graves, suspensión de empleo y sueldo de 4 a 20 días; y para las faltas muy graves, suspensión de empleo y sueldo de 21 a 60 días y despido.</p>
<i>Discurso de odio</i>	No hay referencias

Fuente: elaboración propia

Tabla 104. VIII Convenio colectivo estatal del corcho

<i>Convenio colectivo estatal</i>		<i>Id.</i>	048
<i>Denominación</i>	VIII CONVENIO COLECTIVO ESTATAL DEL CORCHO		
<i>Código</i>	99010185011996		
<i>Resolución</i>	Resolución de 6 de marzo de 2020, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el VIII Convenio colectivo estatal del corcho		
<i>Publicación</i>	BOE núm. 135, de 14 de mayo de 2020		
<i>Ámbito temporal</i>	El convenio tiene una duración de dos años, desde el 1 de enero del año 2020 hasta el 31 de diciembre del 2021. Una vez terminada su vigencia inicial o la de cualquiera de sus prórrogas, continua rigiendo el convenio tanto en su contenido normativo como en el obligacional hasta que sea sustituido por otro.		

<i>Denunciado</i>	Sí
<i>Cláusulas expresas sobre libertad de información</i>	No existe cláusula expresa de libertad de información: las referencias son respecto a derechos sindicales y representantes de los trabajadores.
<i>Cláusulas expresas sobre libertad de expresión</i>	Sí existe una referencia expresa al derecho de libertad de expresión (art. 85) únicamente dirigido a los miembros del comité de empresa y delegados de personal
<i>Transcripción de cláusulas sobre libertad de expresión</i>	<p>Art. 85. “El Comité de empresa y Delegados de personal tendrán derecho a recibir la información, emitir informes y ejercer la labor de vigilancia sobre las materias expresamente previstas por las normas legales vigentes. Asimismo, gozarán de las garantías en materias disciplinarias, de no discriminación, ejercicio de libertad de expresión y disposición de créditos horarios previstos en la legislación vigente”.</p> <p>Faltas leves:  Art. 69.5: “No atender al público con la corrección y diligencia debida”.  Art. 69.7: “Las discusiones sobre asuntos extraños al trabajo dentro de las dependencias de la empresa o durante cualquier acto de servicio. Si se produce con notorio escándalo pueden ser consideradas como graves o muy graves”.</p> <p>Faltas graves:  Art. 70.15: “Usar el teléfono de la empresa o las líneas telemáticas de comunicación, internet o correo electrónico, para asuntos particulares, sin autorización. Queda expresamente permitido el empleo de tales medios, para los representantes legales de los trabajadores en el ejercicio de sus funciones de representación”.</p> <p>Faltas muy graves:  Art. 71.8: “Violar el secreto de la correspondencia o de documentos reservados de la empresa”.  Art. 71.9: “Revelar a elementos extraños a la empresa datos de ésta de obligada reserva”.  Art. 71.11: “Los malos tratos de palabra u obra o faltas graves de respeto y consideración a los superiores, compañeros o subordinados”.</p>
<i>Análisis</i>	Únicamente hay referencias al derecho de libertad de expresión para los representantes de los trabajadores de manera expresa en el convenio, pero no para el resto de los trabajadores; además existen referencias a través de la regulación de las conductas de los trabajadores, imponiendo como sanciones: por faltas leves, amonestación verbal o escrita; por faltas graves, suspensión de empleo y sueldo de 1 a 20 días; y por falta muy grave, suspensión de empleo y sueldo de 21 días a 90 días y despido.
<i>Discurso de odio</i>	No hay referencias

Fuente: elaboración propia

Tabla 105. Convenio colectivo para el sector de harinas panificables y sémolas

<i>Convenio colectivo estatal</i>		<i>Id.</i>	<i>049</i>
<i>Denominación</i>	CONVENIO COLECTIVO PARA EL SECTOR DE HARINAS PANIFICABLES Y SÉMOLAS		
<i>Código</i>	99002455011981		
<i>Resolución</i>	Resolución de 4 de junio de 2020, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo para el sector de harinas panificables y sémolas		
<i>Publicación</i>	BOE núm. 169, de 17 de junio de 2020		
<i>Ámbito temporal</i>	Con vigencia desde el 1 de enero de 2019 al 31 de diciembre de 2022, que será prorrogado por períodos de un año, siempre que no medie la oportuna denuncia		
<i>Denunciado</i>	Sí		
<i>Cláusulas expresas sobre libertad de información</i>	No existe cláusula con el texto “libertad de información”. Hay referencias en el ámbito de los derechos sindicales recogidos en el anexo 1 donde se indica que los representantes de los trabajadores podrán distribuir información sindical fuera de horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de la Empresa.		
<i>Cláusulas expresas sobre libertad de expresión</i>	En el anexo 1 sobre derechos sindicales se recoge expresamente el derecho de libertad de expresión para los representantes de los trabajadores en el apartado de garantías. El resto de las referencias se localizan en el régimen de faltas y sanciones conforme a las normas de procedimiento establecidas (capítulo VIII).		
<i>Transcripción de cláusulas sobre libertad de expresión</i>	<p>Anexo 1. Derechos sindicales. Garantías c): “Podrán ejercer la libertad de expresión en el interior de la Empresa, en las materias propias de su representación pudiendo publicar o distribuir sin perturbar el normal desenvolvimiento del proceso productivo, aquellas publicaciones de interés laboral o social, comunicando todo ello previamente a la Empresa y ejerciendo tales tareas de acuerdo con la norma legal vigente al efecto”.</p> <p>Faltas leves: Art. 48.6: “No atender al público con la diligencia y corrección debidas”. Art. 48.8: “Las discusiones sobre asuntos extraños al trabajo, dentro de las dependencias de la Empresa o durante actos de servicio. Si tales discusiones produjeran escándalo notorio, podrán ser consideradas como falta muy grave”.</p> <p>Faltas muy graves: Art. 50.4: “Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la Empresa”. Art. 50.6: “Revelar a elementos extraños a la Empresa datos de reserva obligada”. Art. 50.7: “Malos tratos de obra o falta grave de respeto y consideración al personal superior, personal subordinado”.</p>		

	<p>o cualquier persona de la plantilla siempre que no constituyan causa de despido disciplinario”.</p> <p>Art. 50.11: “Originar frecuentes e injustificadas riñas y pendencias con sus compañeros de trabajo”.</p> <p>Art. 50.13: “El acoso moral y sexual”.</p> <p>Art. 50.14: “Cualquier comportamiento realizado por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad, y orientación sexual, identidad y/o expresión de género, o enfermedad, cuando se produzcan dentro del ámbito empresarial, con el fin de atentar contra la dignidad de las personas creando un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo”.</p>
<i>Análisis</i>	<p>Se regula entre las garantías de los representantes de los trabajadores el derecho de ejercicio de libertad de expresión, pero el convenio no dice nada al respecto de todos los trabajadores de la empresa.</p> <p>Las referencias a este ejercicio y su limitación se encuentran en el régimen disciplinario, imponiendo las siguientes sanciones en función de la tipología de la falta cometida: por faltas leves, amonestación verbal o escrita y Suspensión de empleo y sueldo de dos días; por faltas graves, suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días; y por faltas muy graves, suspensión de empleo y sueldo de veinte a sesenta días y despido disciplinario.</p>
<i>Discurso de odio</i>	No hay referencias

Fuente: elaboración propia

Tabla 106. *III Convenio colectivo laboral para el sector del transporte y trabajos aéreos con helicópteros, su mantenimiento y reparación*

<i>Convenio colectivo estatal</i>		<i>Id.</i>	<i>050</i>
<i>Denominación</i>	III CONVENIO COLECTIVO LABORAL PARA EL SECTOR DEL TRANSPORTE Y TRABAJOS AÉREOS CON HELICÓPTEROS, SU MANTENIMIENTO Y REPARACIÓN		
<i>Código</i>	99015875012006		
<i>Resolución</i>	Resolución de 29 de junio de 2020, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el III Convenio colectivo laboral para el sector del transporte y trabajos aéreos con helicópteros, su mantenimiento y reparación		
<i>Publicación</i>	BOE núm. 189, de 10 de julio de 2020		
<i>Ámbito temporal</i>	El convenio entra en vigor el día 1 de enero de 2020 y tiene vigencia hasta el 31 de diciembre de 2023, salvo en aquellas materias del articulado que expresamente se haya establecido otra vigencia. Si no mediara denuncia expresa en los términos establecidos en el artículo 6, el convenio quedará expresamente prorrogado de año en		

	año, en aquellas materias que no tengan previsto un plazo de vigencia determinado.
<i>Denunciado</i>	Sí
<i>Cláusulas expresas sobre libertad de información</i>	No existe referencia a la “libertad de información”. Si hay en relación a los derechos sindicales al indicar que deben actuar con sigilo profesional (art. 63), además de someterse a la LOLS.
<i>Cláusulas expresas sobre libertad de expresión</i>	El convenio no dispone de ninguna referencia expresa a la “libertad de expresión” en su literalidad. Existen referencias respecto a los derechos sindicales en las garantías de los representantes de los trabajadores. El resto de las cláusulas hay que localizarlas en el procedimiento disciplinario.
<i>Transcripción de cláusulas sobre libertad de expresión</i>	Art. 62.c): “Expresar, colegiadamente si se trata del comité, con libertad sus opiniones en las materias concernientes a la esfera de su representación, pudiendo publicar y distribuir, sin perturbar el normal desenvolvimiento del trabajo, las publicaciones de interés laboral o social, comunicándolo a la empresa”. Faltas graves: Art. 65.2.k): “La falta de atención y cortesía con el público o clientes no reiterada”. Faltas muy graves: Art. 65.3.g): “Los malos tratos y las ofensas de palabra y obra o la falta grave de respeto y consideración a los jefes, a los compañeros o subordinados y/o a sus familiares y contra la propia Empresa”. Art. 65.3.j): “Originar riñas, alborotos o discusiones graves y notorias con los compañeros de trabajo cuando de ello se deriven perjuicios para la Empresa, o se produzcan en acto de servicio”. Art. 65.3.m): “La falta de atención o cortesía con el público o clientes, reiterada e inexcusable”. Art. 65.3.p): “El acoso sexual o agresiones sexuales, verbales o físicas, dirigidas contra la dignidad o intimidad de las personas”. Art. 65.3.q): “La divulgación de cualquier dato interno de la Compañía relacionado con aeronaves, combustible, nombre y número de pasajeros, fecha de vuelo de los mismos o cualquier otro asunto relacionado con las actividades de las empresas o explotación, así como la divulgación a personas ajenas a la Empresa de la marcha interior de la misma, proporcionando datos por razón del puesto que desempeñe, salvo que cuente con el consentimiento previo y por escrito de la empresa”. Art. 65.3.r): “El abuso de autoridad y acoso laboral por quienes desempeñen funciones de mando”. Art. 65.3.s): “El acoso psicológico o moral”.
<i>Análisis</i>	El convenio no hace referencia expresa a la “libertad de expresión”, aunque sí se encuentra este derecho

	únicamente respecto a los derechos sindicales en las garantías de los representantes de los trabajadores. El resto de las cláusulas hay que localizarlas en el procedimiento disciplinario, señalando las sanciones por las conductas tipificadas: por falta leve, amonestación verbal o escrita y suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días; por falta grave, suspensión de empleo y sueldo de tres a catorce días; y por falta muy grave, suspensión de empleo y sueldo de quince días a dos meses y despido disciplinario.
<i>Discurso de odio</i>	No hay referencias

Fuente: elaboración propia

Tabla 107. *Convenio colectivo estatal de mantenimiento y conservación de instalaciones acuáticas*

<i>Convenio colectivo estatal</i>		<i>Id.</i>	<i>051</i>
<i>Denominación</i>	CONVENIO COLECTIVO ESTATAL DE MANTENIMIENTO Y CONSERVACIÓN DE INSTALACIONES ACUÁTICAS		
<i>Código</i>	99011925012000		
<i>Resolución</i>	Resolución de 8 de julio de 2020, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo estatal de mantenimiento y conservación de instalaciones acuáticas		
<i>Publicación</i>	BOE núm. 195, de 17 de julio de 2020		
<i>Ámbito temporal</i>	La vigencia del convenio se establece por un periodo de cuatro años, es decir, del 1 de enero de 2018 al 31 de diciembre del 2021 y se prorrogará anualmente en sus propios términos hasta la entrada en vigor del nuevo convenio.		
<i>Denunciado</i>	Sí		
<i>Cláusulas expresas sobre libertad de información</i>	No existen cláusulas expresas sobre libertad de información. Existe referencia para la representación sindical señalando que (art. 43) en la acción social podrán distribuir información sindical.		
<i>Cláusulas expresas sobre libertad de expresión</i>	Sí existe una referencia expresa a la libertad de expresión en materia de derechos sindicales, no así para el resto de los trabajadores. Las referencias hay que identificarlas en el procedimiento disciplinario, señalando una conducta que limita la libertad de expresión.		
<i>Transcripción de cláusulas sobre libertad de expresión</i>	Art. 42: "(...) Podrán ejercer la libertad de expresión en el interior de la empresa, en las materias propias de su representación, pudiendo publicar y distribuir sin perturbar el normal desenvolvimiento del proceso productivo, aquellas publicaciones de interés laboral o social, comunicando todo ello previamente a la empresa, y		

	<i>ejerciendo tales tareas de acuerdo con la norma legal vigente al efecto (...)</i> . Faltas muy graves: Art. 45: “Los malos tratos de palabra u obra a sus superiores, compañeros o subordinados”.
<i>Análisis</i>	No existe referencia expresa para los trabajadores en materia de libertad de expresión, aunque sí la hay respecto a los representantes de los trabajadores en el interior de la empresa. La referencia única para los trabajadores se localiza en el régimen disciplinario, identificando una conducta tipificada como muy grave a la que le corresponde como sanción suspensión de empleo y sueldo a sesenta días y despido disciplinario.
<i>Discurso de odio</i>	No hay mención al discurso de odio

Fuente: elaboración propia

Tabla 108. Convenio colectivo estatal de centros y servicios veterinarios

<i>Convenio colectivo estatal</i>		<i>Id.</i>	<i>052</i>
<i>Denominación</i>	CONVENIO COLECTIVO ESTATAL DE CENTROS Y SERVICIOS VETERINARIOS		
<i>Código</i>	99100235012020		
<i>Resolución</i>	Resolución de 3 de agosto de 2020, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo estatal de centros y servicios veterinarios		
<i>Publicación</i>	BOE núm. 219, de 14 de agosto de 2020		
<i>Ámbito temporal</i>	Este convenio colectivo inicia su vigencia el 1 de enero de 2020 y finaliza el 31 de diciembre de 2022, entendiéndose prorrogado su contenido normativo y obligacional por periodos anuales de no producirse denuncia.		
<i>Denunciado</i>	Sí		
<i>Cláusulas expresas sobre libertad de información</i>	No hay referencia exacta de “libertad de información”. Se encuentran cláusulas sobre el derecho de los representantes legales de los trabajadores a la LOLS (arts. 86 y 87) y a distribuir información sindical (arts. 84, 87 y 89)		
<i>Cláusulas expresas sobre libertad de expresión</i>	No hay cláusulas expresas sobre la libertad de expresión. Las referencias se producen en el procedimiento disciplinario recogido en el código de conducta laboral.		
<i>Transcripción de cláusulas sobre libertad de expresión</i>	Faltas leves: Art. 97.5: “Las discusiones que repercutan en la buena marcha del trabajo”. Art. 97.6: “No atender al público, presencial o telefónicamente, con la corrección y diligencia debidas”. Art. 97.9: “El uso no autorizado de los medios telemáticos facilitados por la empresa”. Faltas graves:		

	<p>Art. 98.6: “Las acciones u omisiones contra la disciplina en el trabajo o contra el debido respeto”.</p> <p>Faltas muy graves:</p> <p>Art. 99.10: “El acoso de cualquier naturaleza, incluido el laboral y el sexual, por razón de sexo, de orientación sexual o identidad de género”.</p> <p>Art. 99.16: “Violar el secreto de correspondencia”.</p> <p>Art. 99.19: “La divulgación no autorizada, directa o a través de terceras personas o empresas, de datos, documentos, metodologías, claves, análisis, programas, historiales y datos clínicos de los pacientes y demás información de la empresa”.</p> <p>Art. 99.22: “El envío de uno o varios correos electrónicos o el acceso voluntario a una o varias páginas o sitios web, si el contenido de los mismos tuviera carácter racista, sexista, violento o pornográfico, o pudiera dañar la imagen de la empresa o de su personal”.</p>
<i>Análisis</i>	El convenio no regula la libertad de expresión de manera expresa, por lo que hay que acudir al régimen disciplinario para conocer las conductas tipificadas. El art. 100 determina las siguientes sanciones: por falta leve, amonestación por escrito o suspensión de empleo y sueldo de uno a tres días; por falta grave, suspensión de empleo y sueldo de hasta treinta días; y por falta muy grave, suspensión de empleo y sueldo de hasta sesenta días o despido.
<i>Discurso de odio</i>	No hay mención

Fuente: elaboración propia

Tabla 109. Convenio colectivo nacional del ciclo de comercio del papel y artes gráficas 2019-2021

<i>Convenio colectivo estatal</i>		<i>Id.</i>	<i>053</i>
<i>Denominación</i>	CONVENIO COLECTIVO NACIONAL DEL CICLO DE COMERCIO DEL PAPEL Y ARTES GRÁFICAS		
<i>Código</i>	99001105011981		
<i>Resolución</i>	Resolución de 3 de agosto de 2020, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo nacional del ciclo de comercio del papel y artes gráficas 2019-2021		
<i>Publicación</i>	BOE núm. 219, de 14 de agosto de 2020		
<i>Ámbito temporal</i>	El convenio tiene duración desde el 1 de enero del 2019 hasta el 31 de diciembre del 2021. Al finalizar el plazo de su vigencia, el convenio se entenderá prorrogado en forma tácita de año en año.		
<i>Denunciado</i>	Sí		
<i>Cláusulas expresas sobre libertad de información</i>	No existe referencia literal a la “libertad de información”. En materia de derecho sindical se indica el derecho de los representantes de los trabajadores a distribuir		



	información sindical en los centros de trabajo sin perturbar la actividad normal de las empresas (art. 65) y fuera de sus horas de trabajo (art. 66)
<i>Cláusulas expresas sobre libertad de expresión</i>	No existe referencia literal a la “libertad de expresión”. Las menciones del convenio relacionadas con la libertad de expresión y su limitación se encuentran en el régimen disciplinario.
<i>Transcripción de cláusulas sobre libertad de expresión</i>	Faltas leves: Art. 63.1.6: “No atender al público con la corrección y diligencia debidas”. Art. 63.1.8: “Las discusiones con los compañeros y compañeras de trabajo dentro de las dependencias de la empresa, siempre que no sean en presencia del público”. Faltas graves: Art. 63.2.8: “Falta notoria de respeto o consideración al público”. Art. 63.2.9: “Discusiones molestas con los compañeros o compañeras de trabajo en presencia del público”. Faltas muy graves: Art. 63.3.2: “Fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como en el trato con los compañeros y compañeras de trabajo o cualquier otra persona al servicio de la empresa en relación de trabajo con ésta, o hacer negociaciones de comercio o industria por cuenta propia o de otra persona sin expresa autorización de la empresa”. Art. 63.3.6: “Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados a la empresa”. Art. 63.3.7: “Revelar a personas ajenas a la empresa datos de reserva obligada”. Art. 63.3.9: “Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad o la falta grave de respeto y consideración a jefes o jefas, a compañeros o compañeras y a subordinados o subordinadas”. Art. 63.3.12: “Originar frecuentemente riñas y pendencias con los compañeros o compañeras de trabajo”. Art. 63.3.14: “Toda conducta, en el ámbito laboral, que atente gravemente al respeto a la intimidad y dignidad mediante la ofensa verbal o física, de carácter sexual. Si la referida conducta es llevada a cabo prevaliéndose de una posición jerárquica, supondrá una circunstancia agravante de aquella”.
<i>Análisis</i>	El convenio no recoge mención expresa al derecho de libertad de expresión de los trabajadores, por lo que para encontrar referencias a su ejercicio se acude al régimen disciplinario, sancionando las conductas tipificadas de la siguiente manera: por faltas leves, amonestación verbal o por escrito y suspensión de empleo y sueldo hasta dos días; por faltas graves, suspensión de empleo y sueldo de tres a siete días; y por faltas muy graves, suspensión de

	empleo y sueldo de veinte a sesenta día, inhabilitación por un periodo no superior a cinco años para ascender de categoría, salvo los ascensos que se produzcan automáticamente por razón de edad y despido con pérdida de todos los derechos en la empresa.
<i>Discurso de odio</i>	No hay referencia

Fuente: elaboración propia

Tabla 110. *Convenio colectivo para las futbolistas que prestan sus servicios en clubes de la primera división femenina de fútbol*

<i>Convenio colectivo estatal</i>		<i>Id.</i>	<i>054</i>
<i>Denominación</i>	CONVENIO COLECTIVO PARA LAS FUTBOLISTAS QUE PRESTAN SUS SERVICIOS EN CLUBES DE LA PRIMERA DIVISIÓN FEMENINA DE FÚTBOL		
<i>Código</i>	99100245012020		
<i>Resolución</i>	Resolución de 11 de agosto de 2020, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo para las futbolistas que prestan sus servicios en clubes de la primera división femenina de fútbol		
<i>Publicación</i>	BOE núm. 220, de 15 de agosto de 2020		
<i>Ámbito temporal</i>	El convenio comienza su vigencia el día 1 de julio de 2019, y finaliza el día 30 de junio de 2020, y queda prorrogado en su totalidad por períodos sucesivos de una temporada futbolística (1 de julio a 30 de junio del año siguiente) si no fuera denunciado.		
<i>Denunciado</i>	No		
<i>Cláusulas expresas sobre libertad de información</i>	No hay cláusulas expresas sobre libertad de información de los trabajadores.		
<i>Cláusulas expresas sobre libertad de expresión</i>	Sí existe una cláusula expresa sobre la libertad de expresión (art. 35) de los trabajadores sujetos al convenio. Igualmente se regula en el Reglamento General de Régimen Disciplinario (anexo III del convenio) las conductas sancionables relacionadas con las manifestaciones de los trabajadores.		
<i>Transcripción de cláusulas sobre libertad de expresión</i>	<p>Art. 35: “Las Futbolistas Profesionales tendrán derecho a manifestar libremente su pensamiento sobre cualquier materia y, en especial sobre los temas relacionados con su profesión, sin más limitaciones que las que se deriven de la Ley y el respeto a los demás”.</p> <p>Faltas leves:</p> <p>Art. 4.2: “La manifiesta e injustificada incorrección en el trato mantenido con terceros con ocasión de la prestación de servicios”.</p> <p>Faltas graves:</p> <p>Art. 5.10: “Declaraciones injuriosas o maliciosas, que excedan del derecho a la libertad de expresión o al ejercicio</p>		

	<p>de la crítica, dirigidas contra el Club/SAD, sus directivos, técnicos y Futbolistas”.</p> <p>Art. 5.12: “Los malos tratos físicos, verbales o la agresión de carácter leve a cualesquiera personas, cometidas con ocasión del desempeño de la actividad profesional, salvo que los mismos se produzcan con ocasión de lances de juego, tanto en entrenamientos como en partidos”.</p> <p>Faltas muy graves:</p> <p>Art. 6.4: “Los graves y reiterados malos tratos de palabra o, en su caso, la agresión grave a cualesquiera personas, siempre que se trate de actos cometidos con ocasión del desempeño de la actividad profesional, salvo que los mismos se produzcan con ocasión de lances de juego, tanto en entrenamientos como en partidos”.</p>
Análisis	<p>La libertad de expresión encuentra regulación en el convenio (art. 35) permitiendo la manifestación libre de su pensamiento sobre cualquier materia y, continúa señalando, en especial sobre los temas relacionados con su profesión, sin otras limitaciones que las que se deriven de la Ley y el respeto a los demás.</p> <p>Respecto a las sanciones a las conductas tipificadas, ésta son: por faltas leves, amonestación verbal o por escrito y suspensión de empleo y sueldo de hasta un día con multa de hasta el 4% del salario mensual, según grados; por faltas graves, suspensión de empleo y sueldo de dos a diez días, sanción que deberá graduarse conforme a las circunstancias concurrentes y multa de hasta el 7% del salario mensual, según grados; y por faltas muy graves, suspensión de empleo y sueldo de once a treinta días, sanción que deberá graduarse conforme a las circunstancias concurrentes, multa de hasta el 25% del salario mensual según grados y despido.</p>
Discurso de odio	No

Fuente: elaboración propia

Tabla 111. Convenio colectivo para las empresas y las personas trabajadoras de transporte sanitario de enfermos/as y accidentados/as

<i>Convenio colectivo estatal</i>		<i>Id.</i>	055
<i>Denominación</i>	CONVENIO COLECTIVO PARA LAS EMPRESAS Y LAS PERSONAS TRABAJADORAS DE TRANSPORTE SANITARIO DE ENFERMOS/AS Y ACCIDENTADOS/AS		
<i>Código</i>	99000305011990		
<i>Resolución</i>	Resolución de 15 de septiembre de 2020, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo para las empresas y las personas trabajadoras de transporte sanitario de enfermos/as y accidentados/as		
<i>Publicación</i>	BOE núm. 255, de 25 de septiembre de 2020		

<i>Ámbito temporal</i>	El convenio extiende su vigencia desde la fecha de la firma hasta el 31 de diciembre de 2025 salvo en aquellas materias para las que expresamente se haya pactado una vigencia distinta. No obstante, continuará rigiendo en su totalidad, tanto en su contenido normativo como en el obligacional, hasta que sea sustituido por otro.
<i>Denunciado</i>	No
<i>Cláusulas expresas sobre libertad de información</i>	No existen cláusulas específicas sobre libertad de información. Las referencias se encuentran en materia de derecho sindical señalando que los representantes de los trabajadores podrán distribuir información sindical (art. 98) de conformidad con la legislación vigente y observarán sigilo profesional en lo referente a información confidencial que en razón de su cargo conozcan (art. 99).
<i>Cláusulas expresas sobre libertad de expresión</i>	Sí existe referencia al ejercicio de libertad de expresión por parte de los representantes de los trabajadores, no así del resto de los trabajadores. Las referencias se localizan en el régimen disciplinario (capítulo XIV).
<i>Transcripción de cláusulas sobre libertad de expresión</i>	Art. 101: "(...) Podrán ejercer la libertad de expresión en el ámbito interno de la empresa en las materias propias de su representación, pudiendo publicar o distribuir sin perturbar el normal funcionamiento de la actividad empresarial aquellas publicaciones de interés laboral o social. La ejecución de tales tareas se realizará de acuerdo con la normativa legal vigente en cada momento (...)". Faltas leves: Art. 91.9: "La falta de respeto probada, de escasa consideración, tanto a sus compañeros/as como a terceras personas y en especial a las personas enfermas transportadas o sus familiares o acompañantes, siempre que eso se produzca con motivo u ocasión del trabajo". Faltas graves: Art. 92.6: "Las faltas de respeto o desconsideración tanto a sus compañeros/as como a las personas enfermas transportadas o sus familiares o acompañantes, siempre que eso se produzca con motivo u ocasión del trabajo, en especial cuando como consecuencia de eso comporte sanción o penalización para la empresa". Art. 92.13: "Proporcionar datos o documentos reservados de la empresa salvo los propios para el desarrollo de la actividad sindical a través de los cauces legales establecidos, a personas ajenas o no autorizadas para recibirlos". Art. 92.14: "Proporcionar a personas no autorizadas a recibirlos, datos relativos a personas enfermas que hayan tenido vinculación con la empresa por motivos de su actividad".

	<p>Art. 93.11: “Los probados malos tratos o faltas de respeto y consideración a los superiores, compañeros/as o subordinados/as, personas enfermas transportadas o sus familiares, así como otro personal con el que se preste el servicio”.</p> <p>Art. 93.15: “El acoso sexual, entendiendo por tal la conducta de naturaleza sexual, verbal o física, desarrollada en el ámbito laboral y que atente a la dignidad de la persona trabajadora objeto de la misma”.</p>
<i>Análisis</i>	<p>El convenio no regula el ejercicio de libertad de expresión de los trabajadores sujetos al convenio sino únicamente lo hace respecto de sus representantes en el ámbito interno de la empresa en las materias propias de su representación.</p> <p>Por tanto, las referencias a expresiones se encuentran en el régimen disciplinario, dónde las sanciones previstas son: por faltas leves, amonestación por escrito; por faltas graves, suspensión de empleo y sueldo de uno a diez días; y por faltas muy graves, suspensión de empleo y sueldo de once a cuarenta y cinco días y despido.</p>
<i>Discurso de odio</i>	No hay mención

Fuente: elaboración propia

Tabla 112. Convenio colectivo para las cajas y entidades financieras de ahorro.

<i>Convenio colectivo estatal</i>		<i>Id.</i>	056
<i>Denominación</i>	CONVENIO COLECTIVO PARA LAS CAJAS Y ENTIDADES FINANCIERAS DE AHORRO		
<i>Código</i>	99000785011981		
<i>Resolución</i>	Resolución de 23 de noviembre de 2020, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo para las cajas y entidades financieras de ahorro		
<i>Publicación</i>	BOE núm. 316, de 3 de diciembre de 2020		
<i>Ámbito temporal</i>	El convenio entra en vigor el día siguiente a su publicación en el BOE sin perjuicio de lo que se determina expresa y específicamente para determinadas materias a lo largo del convenio, finalizando su vigencia el 31 de diciembre de 2023. El convenio se entiende tácitamente prorrogado de año en año, si no se promueve su denuncia.		
<i>Denunciado</i>	No		
<i>Cláusulas expresas sobre libertad de información</i>	No existe cláusula expresa sobre libertad de información. Las referencias se encuentran a lo largo del convenio, fundamental en materia de derecho sindical, como que los representantes de los trabajadores deberán guardar el debido deber de sigilo respecto de la información a la que se tenga acceso (art. 98.4).		

<i>Cláusulas expresas sobre libertad de expresión</i>	No existe cláusula sobre la libertad de expresión en el convenio. Las referencias se encuentran en el capítulo X sobre premios, faltas y sanciones.
<i>Transcripción de cláusulas sobre libertad de expresión</i>	Faltas leves: Art. 76.2.3: “Las indiscreciones no dañosas”. Faltas muy graves: Art. 76.4.3: “Las ofensas verbales o físicas a las personas que trabajan en la Institución, así como a la clientela, estando en este último caso referidas a la prestación de la actividad laboral”. Art. 76.4.12: “Violación del secreto profesional”.
<i>Análisis</i>	En el convenio no existen referencias al derecho de libertad de los trabajadores por lo que las conductas ligadas a su ejercicio se encuentran reguladas en el procedimiento disciplinario, a las que les corresponden las siguientes sanciones: por faltas leves, amonestación verbal o escrita; por faltas graves, traslado forzoso, suspensión de empleo y sueldo hasta tres meses o inhabilitación temporal, por plazo no superior a dos años, para ascender a Nivel superior; por faltas muy graves, pérdida total de la antigüedad a efectos de ascensos, inhabilitación definitiva para ascender de Nivel, pérdida del Nivel, con descenso al inmediatamente inferior, suspensión de empleo y sueldo por tiempo no inferior a tres meses ni superior a seis y despido disciplinario. Hay que destacar que el convenio señala que se impondrá siempre la sanción de despido a quienes hubiesen incurrido en faltas de violación del secreto profesional con perjuicio notorio, o abuso de confianza con daño grave para los intereses o el crédito de la Entidad o de su clientela.
<i>Discurso de odio</i>	No hay referencias

Fuente: elaboración propia

Tabla 113. VII Convenio colectivo estatal para los centros de enseñanza de peluquería y estética, de enseñanzas musicales y de artes aplicadas y oficios artísticos

<i>Convenio colectivo estatal</i>		<i>Id.</i>	057
<i>Denominación</i>	VII CONVENIO COLECTIVO ESTATAL PARA LOS CENTROS DE ENSEÑANZA DE PELUQUERÍA Y ESTÉTICA, DE ENSEÑANZAS MUSICALES Y DE ARTES APLICADAS Y OFICIOS ARTÍSTICOS		
<i>Código</i>	99009675011995		
<i>Resolución</i>	Resolución de 15 de diciembre de 2020, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el VII Convenio colectivo estatal para los centros de enseñanza de peluquería y estética, de enseñanzas musicales y de artes aplicadas y oficios artísticos		
<i>Publicación</i>	BOE núm. 338, de 28 de diciembre de 2020		

<i>Ámbito temporal</i>	<p>El convenio colectivo entra en vigor al día siguiente de su publicación en el BOE manteniendo su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2021, con efectos económicos desde 1 de enero de 2017.</p> <p>El convenio se prorroga de año en año, por tácita reconducción, a partir del 1 de enero de 2022, si no mediase denuncia expresa del mismo por cualquiera de las partes legitimadas, estando en vigor hasta su sustitución por uno nuevo.</p>
<i>Denunciado</i>	Sí
<i>Cláusulas expresas sobre libertad de información</i>	No hay cláusulas de esta materia.
<i>Cláusulas expresas sobre libertad de expresión</i>	<p>No hay cláusula expresa sobre el derecho de los trabajadores para el ejercicio de su libertad de expresión. Pero si hay una referencia expresa para el ejercicio de libertad de expresión en materia de derechos sindicales (art. 52, de no discriminación).</p> <p>El resto de las referencias se encuentra en el régimen disciplinario, por el que se tipifican las conductas que limitan la libertad de expresión.</p>
<i>Transcripción de cláusulas sobre libertad de expresión</i>	<p>Art. 52: “Ningún trabajador podrá ser discriminado por razón de su afiliación sindical, pudiendo expresar con libertad sus opiniones, así como publicar y distribuir, sin perturbar el normal desenvolvimiento del trabajo, las publicaciones de interés laboral o social, comunicándolo a la empresa”.</p> <p>Faltas graves:</p> <p>Art. 58.B.d): “Discusiones públicas con compañeros de trabajo en el centro, que menosprecien ante los alumnos, o de sus familiares”.</p> <p>Art. 58.B.e): “Faltar gravemente a la persona del alumno, o de sus familiares”.</p> <p>Faltas muy graves:</p> <p>Art. 58.C.d): “Las faltas graves de respeto y los malos tratos, de palabra u obra, a cualquier miembro de la comunidad educativa del centro”.</p>
<i>Análisis</i>	<p>El convenio no hace mención expresa al derecho del trabajador a la libertad de expresión de forma general, aunque sí tiene una cláusula que trata del derecho del trabajador a expresar libremente en materia de derechos sindicales, y en ese ámbito específico.</p> <p>Por tanto, las referencias indirectas se encuentran en el régimen disciplinario donde al tiempo que determina las conductas tipificadas como faltas también impone una serie de sanciones previstas: por faltas leves: amonestación verbal y, si fueran reiteradas, amonestación por escrito; por faltas graves: amonestación por escrito y si existiera reincidencia, suspensión de empleo y sueldo de cinco a quince días, con constancia en el expediente personal, y por faltas muy graves, suspensión de empleo y</p>

	suelo de dieciséis a treinta días, apercibimiento de despido que podrá ir acompañado de la suspensión de empleo y sueldo, o despido.
<i>Discurso de odio</i>	No hay referencia

Fuente: elaboración propia

Tabla 114. *IV Convenio colectivo estatal de reforma juvenil y protección de menores*

<i>Convenio colectivo estatal</i>		<i>Id.</i>	058
<i>Denominación</i>	IV CONVENIO COLECTIVO ESTATAL DE REFORMA JUVENIL Y PROTECCIÓN DE MENORES		
<i>Código</i>	99016175011900		
<i>Resolución</i>	Resolución de 4 de febrero de 2021, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el IV Convenio colectivo estatal de reforma juvenil y protección de menores		
<i>Publicación</i>	BOE núm. 42, de 18 de febrero de 2021		
<i>Ámbito temporal</i>	El convenio colectivo tiene una vigencia desde el 1 de enero de 2022 hasta el 31 de diciembre de 2025. El convenio queda automáticamente prorrogado por anualidades de no mediar denuncia expresa y por escrito del mismo.		
<i>Denunciado</i>	No		
<i>Cláusulas expresas sobre libertad de información</i>	El convenio hace referencia a la LOLS en materia de derechos. Igualmente, señala el derecho en materia sindical a que ningún trabajador o trabajadora podrá ser discriminado por razón de su afiliación, pudiendo expresar con libertad sus impresiones, así como publicar y distribuir, sin perturbar el normal desarrollo del trabajo, publicaciones de interés laboral o social (art. 94.g)).		
<i>Cláusulas expresas sobre libertad de expresión</i>	No hay cláusula específica sobre la libertad de expresión, aunque existe referencia al uso de correos electrónicos por los trabajadores con libertad (art. 76). El resto de las referencias tiene espacio en el régimen disciplinario limitando las manifestaciones del trabajador.		
<i>Transcripción de cláusulas sobre libertad de expresión</i>	Art. 76: “Utilización del correo electrónico e internet por los trabajadores y trabajadoras. Los trabajadores y trabajadoras podrán utilizar el correo electrónico, la intranet e internet con libertad y en el sentido más amplio posible, para el desempeño de las actividades de su puesto de trabajo. Siempre que los trabajadores y trabajadoras precisen realizar un uso de estos medios que exceda de lo habitual, tengan o no relación con el desempeño profesional, utilizarán los cauces adecuados de acuerdo con su superior inmediato, para no causar daños en el desarrollo normal de las comunicaciones y en el funcionamiento de la red interna. No está permitido el envío de mensajes o imágenes de material ofensivo,		



	<p><i>inapropiado o con contenidos discriminatorios por razones de género, edad, sexo, discapacidad, aquellos que promuevan el acoso sexual, así como la utilización de la red para juegos de azar, sorteos, subastas, descarga de video, audio, etc., no relacionados con la actividad profesional. Cuando existan indicios de uso ilícito o abusivo por parte de un trabajador o trabajadora, la entidad realizará las comprobaciones oportunas y, si fuera preciso, llevará a cabo una auditoría en el ordenador del trabajador/a o en los sistemas que ofrecen el servicio, la cual se efectuará en el horario laboral, en presencia del trabajador/a y/o algún representante unitario o sindical si el trabajador/a así lo desea, y con respeto a la dignidad e intimidad del mismo”.</i></p> <p>Faltas leves:  Art. 99.a)4: “La falta de consideración y respeto con los superiores jerárquicos, compañeros y público en general”.</p> <p>Faltas graves:  Art. 99.b)12: “Las ofensas o malos tratos psíquicos o morales a los usuarios/as, compañeros/as, así como, a cualquier otra persona con la que pueda relacionarse en el desempeño de su puesto de trabajo”.</p> <p>Faltas muy graves:  Art. 99.c)2: “Violar o revelar información de reserva obligada, que produzca grave perjuicio para la empresa/entidad, usuarios/as y/o compañeros/as de trabajo”.</p> <p>Art.99.c)9: “El acoso sexual o moral al margen de las responsabilidades civiles o penales que se derivarán de ello”.</p> <p>Art. 99.c)18: “El uso indebido, o abuso de los medios de comunicación y de producción de la empresa o fundación, dentro o fuera de la jornada laboral, cuando el mismo sea contrario a las normas internas de la organización/empresa”.</p>
<i>Análisis</i>	<p>No existe referencia expresa a la libertad de expresión, salvo para el uso de medios electrónicos, por lo que la regulación de la limitación de las manifestaciones se encuentra en el régimen disciplinario, para lo cual, las sanciones previstas son: por faltas leves, amonestación por escrito y suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días; por faltas graves, amonestación por escrito y suspensión de empleo y sueldo de tres a catorce días; por faltas muy graves, suspensión de empleo y sueldo de quince a 30 días y despido.</p>
<i>Discurso de odio</i>	<p>No hay mención</p>

Fuente: elaboración propia

Tabla 115. Convenio colectivo para las granjas avícolas y otros animales

<i>Convenio colectivo estatal</i>		<i>Id.</i>	059
<i>Denominación</i>	Convenio colectivo para las granjas avícolas y otros animales		
<i>Código</i>	99002415011982		
<i>Resolución</i>	Resolución de 9 de febrero de 2021, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo para las granjas avícolas y otros animales		
<i>Publicación</i>	BOE núm. 43, de 19 de febrero de 2021		
<i>Ámbito temporal</i>	El Convenio inicia su vigencia con efectos referidos al día 1 de enero de 2020, siendo su duración de tres años y por el período comprendido entre esta fecha y el 31 de diciembre de 2022, que será prorrogado por periodos de un año, siempre que no medie la oportuna denuncia. El contenido del convenio mantendrá su vigencia y aplicación hasta que no se llegue a la firma de un nuevo convenio que le sustituya.		
<i>Denunciado</i>	Sí		
<i>Cláusulas expresas sobre libertad de información</i>	No existen cláusulas literales sobre libertad de información. No obstante, en materia de derechos sindicales se recoge (art. 33) la garantía sindical de poder distribuir información sindical fuera de horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de las empresas.		
<i>Cláusulas expresas sobre libertad de expresión</i>	Únicamente existe una cláusula expresa sobre libertad de expresión en el art. 32.4 respecto a los miembros del Comité de Empresa. El resto de las referencias indirectas se encuentran en la regulación del régimen disciplinario del anexo III del convenio sobre incumplimiento, faltas y sanciones de los trabajadores.		
<i>Transcripción de cláusulas sobre libertad de expresión</i>	<p>Art. 32.4: <i>“Podrán ejercer la libertad de expresión en el interior de las empresas en las materias propias de su representación pudiendo publicar o distribuir, sin perturbar el normal desenvolvimiento del proceso productivo, aquellas publicaciones de interés laboral o social, comunicando todo ello previamente a la empresa y ejerciendo tales tareas de acuerdo con la norma legal vigente al efecto”.</i></p> <p>Faltas leves:</p> <p>1.2.4: <i>“No atender al público con diligencia y corrección debidas”.</i></p> <p>Faltas muy graves:</p> <p>1.4.4: <i>“Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa”.</i></p> <p>1.4.5: <i>“Revelar a elementos extraños a la empresa datos de reserva obligada”.</i></p> <p>1.4.6: <i>“Malos tratos de obra o falta grave de respeto y consideración a cualquier persona de la plantilla siempre que no constituyan causas de despido disciplinario”.</i></p>		

	<p>1.4.10: “Originar frecuentes e injustificadas riñas y pendencias con sus compañeros de trabajo”.</p> <p>1.4.13: “El acoso moral a la persona trabajadora entendiéndose como tal la práctica laboral consistente en actos y conductas repetitivas y degradantes realizada contra ella por parte de sus superiores, compañeros, o unos y otros y que afecten y atenten contra la dignidad, la salud física o moral de la persona afectada”.</p> <p>1.4.14: “El acoso sexual entendiéndose como tal cualquier comportamiento verbal o físico, de naturaleza sexual, que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo, desarrollada en el ámbito de organización y dirección de una empresa, o en relación o como consecuencia de una relación de trabajo”.</p>
<i>Análisis</i>	El convenio no regula la libertad de expresión de los trabajadores, sino únicamente existe una cláusula expresa sobre libertad de expresión en el art. 32.4 respecto a los miembros del Comité de Empresa. El resto de las referencias indirectas se encuentran en la regulación del régimen disciplinario indicando las faltas y tipologías, además de las sanciones previstas: por faltas leves, amonestación por escrito y suspensión de empleo y sueldo hasta de dos días; por faltas graves, suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días, y por faltas muy graves, suspensión de empleo y sueldo de quince a sesenta días y despido disciplinario en los supuestos en que la falta implique incumplimiento contractual.
<i>Discurso de odio</i>	No hay mención

Fuente: elaboración propia

Tabla 116. IV Convenio colectivo de baloncesto profesional ACB.

<i>Convenio colectivo estatal</i>		<i>Id.</i>	<i>o6o</i>
<i>Denominación</i>	IV CONVENIO COLECTIVO DE BALONCESTO PROFESIONAL ACB		
<i>Código</i>	9900857011994		
<i>Resolución</i>	Resolución de 3 de marzo de 2021, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el IV Convenio colectivo de baloncesto profesional ACB		
<i>Publicación</i>	BOE núm. 65, de 17 de marzo de 2021		
<i>Ámbito temporal</i>	La vigencia de este convenio abarca a todos los efectos el período comprendido entre el día 1 de julio de 2018 y el 30 de junio de 2022, ambos inclusive, salvo que otra cosa se disponga en su texto para algún aspecto concreto.		
<i>Denunciado</i>	Sí		
<i>Cláusulas expresas sobre libertad de información</i>	No existen cláusulas sobre libertad de información.		

<i>Cláusulas expresas sobre libertad de expresión</i>	No existen cláusulas expresas sobre la libertad de expresión del trabajador, salvo en el Reglamento General de Régimen Disciplinario (anexo III) donde señala que se deja a salvo el derecho a la libertad de expresión consagrado en la Constitución Española.
<i>Transcripción de cláusulas sobre libertad de expresión</i>	Faltas leves: Art. 3.3: “La manifiesta e injustificada incorrección en el trato mantenido con terceros con ocasión de la prestación de servicios”. Faltas graves: Art. 4.12: “La realización de declaraciones injustificada y gravemente falsas, injuriosas o maliciosas contra la ACB y el club o SAD, así como contra sus patrocinadores, directivos, técnicos o jugadores, dejando en todo caso a salvo el derecho a la libertad de expresión consagrado en la Constitución Española”. Art. 4.14: “Los malos tratos físicos o la agresión de carácter leve a cualesquiera personas, cometidas con ocasión del desempeño de la actividad profesional”. Faltas muy graves: Art. 5.3: “Los injustificados, graves y reiterados malos tratos de palabra o la agresión grave a cualesquiera personas, cometidos con ocasión del desempeño de la actividad profesional”. Art. 5.11: “La agresión a un componente del equipo arbitral, dirigente deportivo, miembro de los equipos, espectador, o en general cualquier persona cuando la acción sea grave o lesiva”.
<i>Análisis</i>	El convenio recoge una referencia a la libertad de expresión en el régimen disciplinario, dentro de una de las conductas graves que el trabajador puede realizar. Por ello, las menciones al ejercicio de libertad de expresión se encuentran limitadas en el régimen disciplinario. En razón a las infracciones cometidas, el reglamento dispone las siguientes sanciones: por faltas leves, amonestación verbal o escrita, suspensión de empleo y sueldo de hasta 1 día, y multa de hasta 400 €, según grados; por faltas graves, suspensión de empleo y sueldo de 2 a 10 días, y multa de hasta 2.000 €, según grados; y por faltas muy graves, suspensión de empleo y sueldo de 11 a 60 días, multa de hasta 10.000 €, según grados, y despido.
<i>Discurso de odio</i>	No hay mención

Fuente: elaboración propia

Tabla 117. *III Convenio colectivo marco estatal del sector ocio educativo y animación sociocultural*

<i>Convenio colectivo estatal</i>		<i>Id.</i>	<i>o61</i>
<i>Denominación</i>	III Convenio colectivo marco estatal del sector ocio educativo y animación sociocultural		
<i>Código</i>	99100055012011		
<i>Resolución</i>	Resolución de 10 de marzo de 2021, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el III Convenio colectivo marco estatal del sector ocio educativo y animación sociocultural		
<i>Publicación</i>	BOE núm. 69, de 22 de marzo de 2021		
<i>Ámbito temporal</i>	El convenio entra en vigor desde la fecha de su publicación en el BOE hasta el 31 de diciembre de 2023, fecha en la cual, si no ha sido denunciado, se entenderá que se prorroga año por año. La totalidad del articulado del convenio continuará vigente desde la denuncia del convenio hasta la firma del próximo.		
<i>Denunciado</i>	No		
<i>Cláusulas expresas sobre libertad de información</i>	No hay cláusulas expresas sobre libertad de información. Hay referencia a la aplicación como derecho supletorio de la LOLS.		
<i>Cláusulas expresas sobre libertad de expresión</i>	Dentro del capítulo de derechos sindicales se recoge una cláusula que señala (art. 83) que ningún trabajador o trabajadora puede ser discriminado en ningún momento por razón de su afiliación sindical, y que todos los trabajadores y trabajadoras pueden exponer sus opiniones en el centro, entendido en materia de derecho sindical. El resto de las referencias tiene lugar para la regulación de las conductas de los trabajadores en el régimen disciplinario contemplado en el código de conducta laboral (capítulo XII) para faltas muy graves.		
<i>Transcripción de cláusulas sobre libertad de expresión</i>	<p>Art. 83: “De todos los trabajadores y trabajadoras. Ningún trabajador o trabajadora puede ser discriminado en ningún momento por razón de su afiliación sindical, y todos los trabajadores y trabajadoras pueden exponer sus opiniones en el centro (...).”</p> <p>Faltas muy graves:</p> <p>Art. 76.6: “Los malos tratos de palabra o de obra y la falta de respeto o consideración, tanto a los compañeros de trabajo como a los usuarios y usuarias de los servicios”.</p> <p>Art. 76.7: “Si un compañero o compañera, con independencia de su cargo y/o función, dirige hacia otro cualquier conducta de acoso sexual, ya sea verbal, de intimidación física o de otros (chantajes, etc.)”.</p>		
<i>Análisis</i>	El convenio regula en el régimen disciplinario que ningún trabajador o trabajadora puede ser discriminado en ningún momento por razón de su afiliación sindical, y que todos los trabajadores y trabajadoras pueden exponer sus opiniones en el centro en este tipo de materias		

	sindicales. Las sanciones previstas por faltas muy grave son la suspensión de sueldo y trabajo de dieciséis días a sesenta días o despido.
<i>Discurso de odio</i>	No hay mención

Fuente: elaboración propia

Tabla 118. XXIV Convenio colectivo del sector de la banca

<i>Convenio colectivo estatal</i>		<i>Id.</i>	<i>o62</i>
<i>Denominación</i>	XXIV CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE LA BANCA		
<i>Código</i>	99000585011981		
<i>Resolución</i>	Resolución de 17 de marzo de 2021, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el XXIV Convenio colectivo del sector de la banca		
<i>Publicación</i>	BOE núm. 76, de 30 de marzo de 2021		
<i>Ámbito temporal</i>	La duración del convenio se extiende desde el 1 de enero de 2019 hasta el 31 de diciembre de 2023. Su entrada en vigor tendrá lugar el mismo día de su publicación en el BOE. El término de vigencia se prorroga tácitamente de año en año, salvo que el Convenio fuera denunciado por cualquiera de las partes.		
<i>Denunciado</i>	No		
<i>Cláusulas expresas sobre libertad de información</i>	No hay referencia expresa a la libertad de información. Si hay mención a la aplicación de la LOLS. Hay cláusulas referidas a la información, como (art. 65) respecto a las comunicaciones sindicales		
<i>Cláusulas expresas sobre libertad de expresión</i>	No existe referencia expresa a la libertad de expresión. Indirectamente el convenio regula el régimen disciplinario en el capítulo XIII estableciendo las conductas sancionables.		
<i>Transcripción de cláusulas sobre libertad de expresión</i>	<p>Faltas leves: Art. 70.3: “El trato incorrecto o descortés al público o a compañeros/compañeras de trabajo”.</p> <p>Faltas graves: Art. 70.8: “La retención, sin autorización de la persona responsable competente, de documentos, cartas, datos, informes, etc. o su aplicación, destino o usos distintos de los que sean procedentes”.</p> <p>Faltas muy graves: Art. 70.4: “El quebranto o violación de secretos de obligada reserva”.</p> <p>Art. 70.7: “El acoso laboral y el abuso de autoridad por parte de superiores”.</p> <p>Art. 70.8: “El acoso sexual y por razón de sexo en los términos establecidos en la Ley y en el Convenio Colectivo”.</p>		

	Art. 70.11: “Las ofensas verbales o físicas al Empresario, o a las personas que trabajen en la Empresa o a sus familiares que convivan con ellas”.
<i>Análisis</i>	El convenio no señala nada expresamente sobre la libertad de expresión de los trabajadores y las únicas referencias al respecto se localizan en el régimen disciplinario tipificando las conductas inapropiadas que se someten a las siguientes sanciones: por faltas leves, amonestación verbal o por escrito y suspensión de empleo y sueldo de hasta 2 días; por faltas graves, suspensión de empleo y sueldo de hasta 20 días, traslado forzoso a población distinta de la de residencia habitual del empleado o la empleada, por un plazo máximo de 3 años, dentro de la misma provincia, inhabilitación temporal, por plazo de hasta 2 años, para pasar a Niveles superiores, pérdida temporal del Nivel pasando al inmediatamente inferior, con su repercusión económica, por un plazo máximo de 1 año; y por faltas muy graves, suspensión de empleo y sueldo de hasta 6 meses, traslado forzoso a población distinta a la de residencia habitual del empleado o empleada, pérdida definitiva de Nivel con su repercusión económica, inhabilitación temporal por plazo de hasta 4 años para pasar a Niveles superiores y despido disciplinario.
<i>Discurso de odio</i>	No hay referencias

Fuente: elaboración propia

Tabla 119. *Convenio colectivo nacional para las empresas dedicadas a los servicios de campo, para actividades de reposición y servicios de marketing operacional*

<i>Convenio colectivo estatal</i>		<i>Id.</i>	<i>o63</i>
<i>Denominación</i>	CONVENIO COLECTIVO NACIONAL PARA LAS EMPRESAS DEDICADAS A LOS SERVICIOS DE CAMPO, PARA ACTIVIDADES DE REPOSICIÓN Y SERVICIOS DE MARKETING OPERACIONAL		
<i>Código</i>	99016925012009		
<i>Resolución</i>	Resolución de 31 de mayo de 2021, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo nacional para las empresas dedicadas a los servicios de campo, para actividades de reposición y servicios de marketing operacional		
<i>Publicación</i>	BOE núm. 139, de 11 de junio de 2021		
<i>Ámbito temporal</i>	La vigencia de este convenio se establece entre el día 1 de enero de 2020 y el 31 de diciembre de 2023, con efectos económicos con vigencia desde el 1 de enero de 2020 cualquiera que sea la fecha de publicación del Convenio Colectivo. Una vez vencida la vigencia inicial, se entenderá prorrogado de año en año siempre que no sea denunciado por alguna de las partes en tiempo y forma.		

<i>Denunciado</i>	No
<i>Cláusulas expresas sobre libertad de información</i>	No hay cláusulas expresas sobre libertad de información
<i>Cláusulas expresas sobre libertad de expresión</i>	No hay cláusulas expresas sobre libertad de expresión. El convenio regula manifestaciones en su régimen disciplinario que limitan la libertad de expresión.
<i>Transcripción de cláusulas sobre libertad de expresión</i>	<p>Faltas leves:</p> <p>Art. 54.3: “Las discusiones con otras personas trabajadoras dentro de las dependencias de la empresa, siempre que sea en presencia del público”.</p> <p>Art. 54.5: “No atender al público con la corrección y diligencia debida”.</p> <p>Art. 54.7: “Las faltas de respeto y consideración de carácter leve a los subordinados, compañeros, mandos, personal y público, así como la discusión con los mismos dentro de la jornada de trabajo y usar palabra malsonantes e indecorosas con los mismos”.</p> <p>Faltas graves:</p> <p>Art. 54.7: “Toda conducta, en el ámbito laboral, que atente gravemente al respeto de la intimidad y dignidad mediante la ofensa verbal o física de carácter sexual”.</p> <p>Faltas muy graves:</p> <p>Art. 54.6: “Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa, o revelar a personas extrañas a misma el contenido de éstos”.</p> <p>Art. 54.7: “Originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros de trabajo”.</p> <p>Art. 54.8: “Falta notoria de respeto o consideración al público”.</p> <p>Art. 54.9: “Toda conducta en el ámbito laboral, que prevaleciendo de una posición jerárquica, atente gravemente al respeto de la intimidad y dignidad mediante la ofensa verbal o física de carácter sexual”.</p> <p>Art. 54.13: “Los malos tratos de palabra u obra, la falta de respeto y consideración a los Superiores, a los compañeros de trabajo, a los clientes y al público en general”.</p>
<i>Análisis</i>	El convenio no hace ninguna mención expresa del derecho a la libertad de expresión de los trabajadores y únicamente regula en su régimen disciplinaria las manifestaciones que suponen una conducta inadecuada que puede ser sancionada. Las sanciones previstas son las siguientes: por faltas leves, amonestación por escrito y suspensión de empleo y sueldo hasta tres días; por faltas graves, suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días; y por falta muy graves, desde la suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días hasta la rescisión del contrato de trabajo en los supuestos en que la falta fuera calificada en su grado máximo.
<i>Discurso de odio</i>	No hay mención

Fuente: elaboración propia



Tabla 120. XX Convenio colectivo general de la industria química

<i>Convenio colectivo estatal</i>		<i>Id.</i>	<i>o64</i>
<i>Denominación</i>	XX Convenio colectivo general de la industria química		
<i>Código</i>	99004235011981		
<i>Resolución</i>	Resolución de 7 de julio de 2021, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el XX Convenio colectivo general de la industria química		
<i>Publicación</i>	BOE núm. 171, de 19 de julio de 2021		
<i>Ámbito temporal</i>	El convenio entra en vigor a partir de su publicación en el BOE y su duración es hasta el 31 de diciembre del año 2023.		
<i>Denunciado</i>	No		
<i>Cláusulas expresas sobre libertad de información</i>	El convenio recuerda la aplicación de los derechos de la LOLS para los derechos sindicales (art. 78) y en el art. 84.c) señala para los representantes de los trabajadores que podrán publicar o distribuir, sin perturbar el normal desenvolvimiento del proceso productivo, aquellas publicaciones de interés laboral o social, comunicando todo ello previamente a la Empresa y ejerciendo tales tareas de acuerdo con la normativa vigente al efecto, al igual que mantener sigilo profesional (art. 35) y en su acción sindical (art. 80.1.b)) distribuir información sindical, fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de la Empresa, además de normas de uso de las nuevas tecnologías (art. 87.2)		
<i>Cláusulas expresas sobre libertad de expresión</i>	Existe cláusula expresa de libertad de expresión para los representantes legales de los trabajadores (art. 84.c) únicamente en el interior de la empresa y en las materias propias de su representación, no así para el resto de los trabajadores. Otras referencias indirectas se localizan en el régimen disciplinario del capítulo VIII.		
<i>Transcripción de cláusulas sobre libertad de expresión</i>	<p>Art. 84.c): “Podrán ejercer la libertad de expresión en el interior de la Empresa en las materias propias de su representación (...)”.</p> <p>Faltas leves:</p> <p>Art. 63.6: “No atender al público con la corrección y diligencia debidas”.</p> <p>Art. 63.8: “Las discusiones sobre asuntos extraños al trabajo dentro de las dependencias de la empresa. Si tales discusiones produjeran escándalo notorio, podrán ser consideradas como falta grave o muy grave”.</p> <p>Faltas graves:</p> <p>Art. 64.13. “La utilización de los medios informáticos propiedad de la empresa (correo electrónico, Intranet, Internet, etc.) para fines distintos de los relacionados con el contenido de la prestación laboral, con la salvedad de lo dispuesto en el artículo 87.2 del presente Convenio”.</p> <p>Faltas muy graves:</p>		

	<p>Art. 65.9: “Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa o revelar a elementos extraños a la misma, datos de reserva obligada”.</p> <p>Art. 65.10: “Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad o la falta grave de respeto y consideración a los jefes, compañeros, subordinados, familiares de cualquiera de ellos o a la propia empresa, incluyendo las realizadas mediante la utilización de cualquier medio”.</p> <p>Art. 65.14: “El originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros de trabajo”.</p> <p>Art. 65.16: “El abuso de autoridad por parte de los jefes será siempre considerado como falta muy grave. El que lo sufra lo pondrá inmediatamente en conocimiento de la Dirección de la Empresa”.</p> <p>Art. 65.17: “El acoso sexual, identificable por la situación en que se produce cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico no deseado de índole sexual con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo. En un supuesto de acoso sexual, se protegerá la continuidad en su puesto de trabajo de la persona objeto del mismo”.</p> <p>Art. 65.18: “El acoso moral (mobbing), entendiéndose por tal toda conducta abusiva o de violencia psicológica que se realice de forma prolongada en el tiempo sobre una persona en el ámbito laboral, manifestada a través de reiterados comportamientos, hechos, órdenes o palabras que tengan como finalidad desacreditar, desconsiderar o aislar a una persona trabajadora con objeto de conseguir un auto abandono del trabajo produciendo un daño progresivo y continuo en su dignidad o integridad psíquica. Se considera circunstancia agravante el hecho de que la persona que ejerce el acoso ostente alguna forma de autoridad jerárquica en la estructura de la empresa sobre la persona acosada”.</p> <p>Art. 65.19: “El acoso por razón de origen racial o étnico, sexo, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual al empresario o a las personas que trabajan en la empresa”.</p>
Análisis	<p>El convenio regula únicamente la libertad de expresión de los representantes de los trabajadores pero no así del total de los trabajadores: las referencias hay que localizarlas en el régimen disciplinario que tipifica las conductas sancionables. Las sanciones previstas son: por faltas leves, amonestación verbal, amonestación por escrito y suspensión de empleo y sueldo hasta dos días; por faltas graves, suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días; y por faltas muy graves, desde la suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días hasta la</p>

	rescisión del contrato de trabajo en los supuestos en que la falta fuera calificada de un grado máximo.
<i>Discurso de odio</i>	No hay mención expresa

Fuente: elaboración propia

Tabla 121. Convenio colectivo estatal de pastas, papel y cartón

<i>Convenio colectivo estatal</i>		<i>Id.</i>	<i>o65</i>
<i>Denominación</i>	CONVENIO COLECTIVO ESTATAL DE PASTAS, PAPEL Y CARTÓN		
<i>Código</i>	99003955011981		
<i>Resolución</i>	Resolución de 19 de julio de 2021, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo estatal de pastas, papel y cartón		
<i>Publicación</i>	BOE núm. 180, de 29 de julio de 2021		
<i>Ámbito temporal</i>	Vigencia de 1 de enero de 2021 a 31 de diciembre de 2022, prorrogándose anualmente, salvo que mediara denuncia expresa de las partes o mutuo acuerdo para su revisión.		
<i>Denunciado</i>	Sí		
<i>Cláusulas expresas sobre libertad de información</i>	No hay referencias expresas sobre libertad de información. El art. 12.17.c) recoge como garantía sindical publicar o distribuir sin perturbar el normal desenvolvimiento del proceso productivo, aquellas publicaciones de interés laboral o social, comunicando todo ello previamente a la Empresa, y ejerciendo tales tareas de acuerdo con la norma legal vigente al efecto.		
<i>Cláusulas expresas sobre libertad de expresión</i>	La libertad de expresión expresa se realiza para los representantes de los trabajadores sólo en el interior de la empresa y en las materias propias de su representación, no habiendo referencia para el total de los trabajadores. El resto de las referencias se localizan en el régimen disciplinario.		
<i>Transcripción de cláusulas sobre libertad de expresión</i>	<p>Art.12.17.c): “Podrán ejercer la libertad de expresión en el interior de la Empresa, en las materias propias de su Representación (...)”.</p> <p>Faltas leves:</p> <p>Art. 23.2.5): “No atender al público con la debida diligencia, cuando esta atención sea propia de sus deberes laborales”.</p> <p>Art. 23.2.6): “Las discusiones sobre asuntos ajenos al trabajo, durante las jornadas que produzcan alteraciones en el servicio encomendado. Si tales discusiones produjeran escándalo notorio, podrán ser consideradas como faltas graves”.</p> <p>Art. 23.2.19): “Hacer uso inadecuado de los sistemas de comunicación puestos a disposición por la Empresa en el trabajo habitual (ordenadores, teléfonos móviles, Internet, y otros) según lo establecido en las políticas y normas publicadas y comunicadas a la plantilla en la Empresa. Se</p>		

	<p><i>entenderá por uso inadecuado el incumplimiento de las normas o políticas sobre sistemas de comunicaciones publicadas y vigentes en la Empresa que afecten a los Sistemas Informáticos y al buen desarrollo del trabajo en la Empresa”.</i></p> <p>Faltas graves:</p> <p>Art. 23.3.9): “Participar en riñas o juegos”.</p> <p>Art. 23.3.13): “Escribir o fijar letreros en el mobiliario o en las paredes de las dependencias de la Empresa. Si dichos letreros fueran ofensivos para la Empresa o para el personal de la misma, la falta será calificada como muy grave”.</p> <p>Faltas muy graves:</p> <p>Art. 23.4.12): “Violar el secreto de correspondencia de la Empresa”.</p> <p>Art. 23.4.14): “Los malos tratos de palabra y obra o la falta grave de respeto a superiores, compañeras, compañeros y personas subordinadas, así como a los familiares respectivos”.</p> <p>Art. 23.4.20): “Originar riñas o peleas”.</p> <p>Art. 23.4.23): “Hacer uso inadecuado de los sistemas de comunicación puestos a disposición por la Empresa en el trabajo habitual (ordenadores, teléfonos móviles, Internet, etc..) según lo establecido en las políticas y normas publicadas y comunicadas al personal la Empresa. Se entenderá por uso inadecuado el incumplimiento de las normas o políticas sobre sistemas de comunicaciones publicadas y vigentes en la Empresa que afecten a los sistemas informáticos, al buen desarrollo del trabajo en la Empresa y si se derivara un perjuicio manifiesto para la misma y/o terceras personas”.</p>
Análisis	<p>El convenio regula la libertad de expresión únicamente para los representantes de los trabajadores y sólo en el interior de la empresa y en las materias propias de su representación, no habiendo referencia para el total de los trabajadores. El resto de las referencias se localizan en el régimen disciplinario, que tienen las siguientes sanciones: por faltas leves, amonestación verbal, amonestación por escrito y suspensión de empleo y sueldo durante un día, mediante comunicación por escrito; por faltas graves, suspensión de empleo y sueldo por un período máximo de 15 días e inhabilitación temporal por plazo no superior a tres años para pasar a categoría superior; por faltas muy graves, suspensión de empleo y sueldo por tiempo no inferior a 16 días ni superior a seis meses, inhabilitación temporal para pasar a categoría superior por un plazo no superior a seis años y despido.</p>
Discurso de odio	No hay referencias

Fuente: elaboración propia

Tabla 122. Convenio colectivo estatal para las empresas del comercio de flores y plantas

<i>Convenio colectivo estatal</i>		<i>Id.</i>	<i>o66</i>
<i>Denominación</i>	CONVENIO COLECTIVO ESTATAL PARA LAS EMPRESAS DEL COMERCIO DE FLORES Y PLANTAS		
<i>Código</i>	99001125011982		
<i>Resolución</i>	Resolución de 19 de agosto de 2021, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo estatal para las empresas del comercio de flores y plantas		
<i>Publicación</i>	BOE núm. 211, de 3 de septiembre de 2021		
<i>Ámbito temporal</i>	El convenio tiene duración a contar desde el 1 de enero del 2021 y finaliza el 31 de diciembre del 2023, y se entiende prorrogado de año en año, en tanto que cualquiera de las partes no lo denuncien.		
<i>Denunciado</i>	No		
<i>Cláusulas expresas sobre libertad de información</i>	No existe referencia expresa a la libertad de información de los trabajadores, pero sí existen referencia a la existencia de tablón de anuncios (art. 52) dónde aportar información.		
<i>Cláusulas expresas sobre libertad de expresión</i>	No hay cláusulas expresas de libertad de expresión en el convenio. Existen referencias en materia de régimen disciplinario señalando las conductas con la graduación de faltas.		
<i>Transcripción de cláusulas sobre libertad de expresión</i>	<p>Faltas leves:</p> <p>Art. 49.1.e): “La desatención y falta de corrección en el trato con el público cuando no perjudiquen gravemente la imagen de la empresa”.</p> <p>Faltas graves:</p> <p>Art. 49.2.i): “El quebrantamiento o la violación de secretos de obligada reserva que no produzca grave perjuicio para la empresa”.</p> <p>Art. 49.2.n): “Las ofensas de palabra proferidas o de obra cometidas contra las personas, dentro del centro de trabajo, cuando revistan acusada gravedad”.</p> <p>Faltas muy graves:</p> <p>Art. 49.3.e): “El quebrantamiento o violación de secretos de obligada reserva que produzca grave perjuicio para la empresa”.</p> <p>Art. 49.3.n): “El acoso moral o sexual efectuado a los compañeros de trabajo a cualquier persona relacionada con el centro de trabajo. Se considera por acoso toda conducta no deseada que tenga como objetivo o consecuencia atentar contra la dignidad de la persona trabajadora y crear un entorno intimidatorio, humillante y ofensivo. Se considerará acoso sexual la situación en que se produce cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico no deseado con índole sexual con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de la persona, y de crear un entorno hostil, degradante, humillante u</p>		

	<p>ofensivo. Se considera acoso moral. La situación de hostigamiento que sufre una persona trabajadora sobre el que se ejercen conductas de violencia psicológicas. Cualquier comportamiento contrario a la dignidad y libertad sexual, cuyo carácter ofensivo e indeseado por parte de la víctima es o debería ser conocido por la persona que lo realiza, pudiendo interferir negativamente en su contexto laboral o cuando su aceptación sea utilizada como condición para evitar consecuencias adversas tanto en el desarrollo del trabajo como en las expectativas de promoción de la víctima. La empresa velará por la consecución de un ambiente adecuado en el trabajo, libre de comportamientos indeseados de carácter o connotación sexual, y adoptará las medidas oportunas al efecto, entre otras la apertura de expediente contradictorio”.</p>
Análisis	<p>No existe regulación específica sobre la libertad de expresión en el convenio de manera expresa y las referencias al mismo se encuentran en el régimen disciplinario respecto a las conductas de los trabajadores, imponiendo las siguientes sanciones: por falta leve, amonestación verbal o escrita y suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días; por falta grave, suspensión de empleo y sueldo de tres a catorce días; y por falta muy grave, suspensión de empleo y sueldo de catorce días a un mes, traslado a centro de trabajo de localidad distinta durante un período de hasta un año y despido disciplinario.</p>
Discurso de odio	No hay mención

Fuente: elaboración propia

Tabla 123. Convenio colectivo estatal de empresas de servicios auxiliares de información, recepción, control de accesos y comprobación de instalaciones

Convenio colectivo estatal		Id.	067
Denominación	CONVENIO COLECTIVO ESTATAL DE EMPRESAS DE SERVICIOS AUXILIARES DE INFORMACIÓN, RECEPCIÓN, CONTROL DE ACCESOS Y COMPROBACIÓN DE INSTALACIONES		
Código	99100265012021		
Resolución	Resolución de 3 de septiembre de 2021, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo estatal de empresas de servicios auxiliares de información, recepción, control de accesos y comprobación de instalaciones		
Publicación	BOE núm. 223, de 17 de septiembre de 2021		
Ámbito temporal	El convenio entra en vigor, con carácter general, el día 1 de julio de 2021, con independencia de la fecha de su publicación en el BOE, con excepción de la figura de la		

	subrogación de servicios regulada en los artículos 19 y 20, que entra en vigor un mes después de la citada publicación. El convenio mantendrá su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2023, quedando prorrogado íntegramente hasta su sustitución por otro Convenio de igual ámbito y eficacia. La denuncia del convenio se entiende automática al momento de su vencimiento, en este caso, el 31 de diciembre de 2023.
<i>Denunciado</i>	No
<i>Cláusulas expresas sobre libertad de información</i>	No se relacionan cláusulas expresas sobre libertad de información: las referencias del convenio se refieren a los derechos sindicales en cumplimiento de la LOLS, arts. 30 y 34.
<i>Cláusulas expresas sobre libertad de expresión</i>	No hay referencia expresa a la libertad de expresión. Las menciones tienen lugar en el régimen disciplinario del capítulo VI de manera indirecta.
<i>Transcripción de cláusulas sobre libertad de expresión</i>	Faltas leves: Art. 39.6): “ <i>Las faltas de respeto y consideración en materia leve a los subordinados, compañeros, mandos, personal y público, así como la discusión con los mismos dentro de la jornada de trabajo y usar palabras malsonantes e indecorosas con los mismos</i> ”. Art. 39.9): “ <i>No atender al público con la corrección y diligencia debidas</i> ”. Faltas graves: Art. 40.4): “ <i>La desobediencia grave a los superiores en materia de trabajo y la réplica descortés a compañeros, mando o público; si implicase quebranto manifiesto a la disciplina o de ella se derivase perjuicio notorio para la empresa, compañeros de trabajo o público, se reputará de muy grave</i> ”. Art. 40.11): “ <i>La desconsideración de los superiores hacia el personal a su mando con abuso de su posición dominante será considerada falta grave, cuando no lo sea de naturaleza muy grave</i> ”. Faltas muy graves: Art. 41.9): “ <i>La violación del secreto de correspondencia o documentos de la empresa o de las personas en cuyos locales o instalaciones se realice la prestación de los servicios, y no guardar la debida discreción o el natural sigilo en los asuntos y servicios en que, por la misión de su contenido, hayan de estar enterados</i> ”. Art. 41.10): “ <i>Los malos tratos de palabra o de obra, o falta grave de respeto y consideración a las personas de sus superiores, compañeros, personal a su cargo o familiares de los mismos, así como a las personas en cuyos locales o instalaciones realizara su actividad y a los empleados de estas, si los hubiere, además de conductas xenófobas, sexistas o racistas</i> ”.

	<p>Art. 41.13): “Originar riñas y pendencias en sus compañeros de trabajo o con las personas o los empleados para los que presten sus servicios”.</p> <p>Art. 41.14): “La comisión de actos inmorales en el lugar de trabajo o en los locales de la empresa, dentro de la jornada laboral”.</p> <p>Art. 41.21): “Cuando las faltas prevenidas en el Apartado 11 del artículo anterior se produzcan en dos ocasiones en el periodo de seis meses, y cuando la falta se cometa con abierta vejación hacia la persona trabajadora con menosprecio de su condición de origen, sexo, color, raza o cualquier otra naturaleza, será considerara como falta muy grave”.</p>
<i>Análisis</i>	El convenio no recoge referencias expresas a la libertad de expresión sino que lo hace de manera indirecta por medio del régimen disciplinario estableciendo limitaciones en las expresiones de los trabajadores. Estas conductas tienen las siguientes sanciones: por falta leve, amonestación verbal y amonestación escrita; por falta grave, suspensión de empleo y sueldo de uno a quince días e inhabilitación para el ascenso durante un año; y por falta muy grave, suspensión de empleo y sueldo de dieciséis días a dos meses, inhabilitación para el ascenso durante tres años y despido.
<i>Discurso de odio</i>	No hay referencia

Fuente: elaboración propia

Tabla 124. Convenio colectivo estatal para el sector de mayoristas e importadores de productos químicos industriales y de droguería, perfumería y anexos

<i>Convenio colectivo estatal</i>		<i>Id.</i>	<i>o68</i>
<i>Denominación</i>	CONVENIO COLECTIVO ESTATAL PARA EL SECTOR DE MAYORISTAS E IMPORTADORES DE PRODUCTOS QUÍMICOS INDUSTRIALES Y DE DROGUERÍA, PERFUMERÍA Y ANEXOS		
<i>Código</i>	99001095011981		
<i>Resolución</i>	Resolución de 15 de septiembre de 2021, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo estatal para el sector de mayoristas e importadores de productos químicos industriales y de droguería, perfumería y anexos		
<i>Publicación</i>	BOE núm. 231, de 27 de septiembre de 2021		
<i>Ámbito temporal</i>	El convenio entra en vigor a partir de su publicación en el BOE y su duración es hasta el 31 de diciembre de 2023. Los efectos económicos serán desde el 1 de Julio de 2021 para el primer año de su vigencia, y al 1 de enero en los dos años siguientes de vigencia (2022 y 2023). Este convenio se entiende denunciado sin necesidad de que medie comunicación, comprometiéndose ambas partes a		



	iniciar la negociación de un nuevo convenio en el mes de noviembre del año 2023.
<i>Denunciado</i>	No
<i>Cláusulas expresas sobre libertad de información</i>	No hay referencia expresa a la libertad de información. Las menciones se refieren a la aplicación de la LOLS para los representantes de los trabajadores (art. 44) y en las secciones sindicales (art. 73): en este mismo artículo se indica que los afiliados a un sindicato podrán distribuir información sindical, fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal en la empresa, además de usar tabloneros de anuncios (art. 75).
<i>Cláusulas expresas sobre libertad de expresión</i>	No hay cláusulas expresas sobre la libertad de expresión en el convenio, aunque sí la regulación del régimen disciplinario (capítulo X) con conductas tipificadas que afectan a la limitación indirecta a la libertad de expresión y sus sanciones.
<i>Transcripción de cláusulas sobre libertad de expresión</i>	Faltas leves: Art. 79.f): “No atender al público con la corrección y diligencia debidas”. Art. 79.h): <i>Las discusiones sobre asuntos ajenos al trabajo dentro de las dependencias de la empresa. Si tales discusiones produjeran escándalo notorio, podrán ser consideradas como faltas graves o muy graves</i> . Faltas muy graves: Art. 81.g): “Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa o revelar a elementos extraños a la misma, datos de reserva obligada”. Art. 81.h): “Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad o la falta grave de respeto y consideración a los jefes/as familiares, así como a los compañeros, compañeras y subordinados”. Art. 81.l): “El originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros/as de trabajo”. Art. 81.ñ): “Todo comportamiento o conducta, en el ámbito laboral, que atente el respeto de la intimidad y dignidad de la mujer o el hombre mediante la ofensa, física o verbal, de carácter sexual. Si tal conducta o comportamiento se lleva a cabo prevaleciendo de una posición jerárquica supondrá una circunstancia agravante”. Art. 81.o): “El acoso moral, así como el realizado por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual o género, al empresario o las personas que trabajan en la empresa”.
<i>Análisis</i>	En el convenio se regulan las conductas relacionadas con las manifestaciones expresadas por los trabajadores de manera indirecta en el régimen disciplinario y no realiza una regulación expresa del derecho de libertad de expresión de los trabajadores. Las conductas tienen

	previstas las siguientes sanciones: por faltas leves, amonestación verbal, amonestación por escrito y suspensión de empleo y sueldo hasta dos días; por faltas graves, suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días; y por faltas muy graves, desde la suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días, hasta la rescisión del contrato de trabajo, en los supuestos en que la falta fuera calificada de un grado máximo.
<i>Discurso de odio</i>	No hay mención al discurso de odio

Fuente: elaboración propia

Tabla 125. IX Convenio colectivo de enseñanza y formación no reglada

<i>Convenio colectivo estatal</i>		<i>Id.</i>	<i>o69</i>
<i>Denominación</i>	IX CONVENIO COLECTIVO DE ENSEÑANZA Y FORMACIÓN NO REGLADA		
<i>Código</i>	99008825011994		
<i>Resolución</i>	Resolución de 22 de septiembre de 2021, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el IX Convenio colectivo de enseñanza y formación no reglada		
<i>Publicación</i>	BOE núm. 258, de 28 de octubre de 2021		
<i>Ámbito temporal</i>	Hasta 31 diciembre de 2022, entra en vigor a partir de la fecha de su publicación en el BOE y sus efectos se aplican con efectos retroactivos de 1 de enero de 2020, salvo las excepciones previstas en el artículo 29. Las partes deberán denunciar el convenio con dos meses de antelación a la fecha del término de su vigencia: caso de no efectuar dicha denuncia, se entiende prorrogado anualmente por tácita reconducción, y hasta la firma del nuevo convenio se mantiene en vigor el actual.		
<i>Denunciado</i>	No		
<i>Cláusulas expresas sobre libertad de información</i>	No existen cláusula expresa sobre libertad de información.		
<i>Cláusulas expresas sobre libertad de expresión</i>	No existen cláusulas sobre libertad de expresión. Las referencias se localizan en el régimen disciplinario (art. 35).		
<i>Transcripción de cláusulas sobre libertad de expresión</i>	Art. 35: “En las empresas afectadas por este Convenio se aplicará el régimen disciplinario establecido en la legislación laboral vigente. Cada empresa, según sus características, podrá determinar en su Reglamento de Régimen Interior la tipificación de faltas y las correspondientes sanciones”.		
<i>Análisis</i>	No existe referencias a la libertad de expresión de manera expresa en el convenio indicando que el régimen disciplinario se aplicará conforme a la legislación laboral que será especificado para cada empresa respecto a faltas y sanciones.		
<i>Discurso de odio</i>	No hay referencias		

Fuente: elaboración propia

Tabla 126. Convenio colectivo nacional de la industria de fabricación de alimentos compuestos para animales

<i>Convenio colectivo estatal</i>		<i>Id.</i>	<i>o70</i>
<i>Denominación</i>	CONVENIO COLECTIVO NACIONAL DE LA INDUSTRIA DE FABRICACIÓN DE ALIMENTOS COMPUESTOS PARA ANIMALES		
<i>Código</i>	99000275011981		
<i>Resolución</i>	Resolución de 12 de noviembre de 2021, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo nacional de la industria de fabricación de alimentos compuestos para animales		
<i>Publicación</i>	BOE núm. 280, de 23 de noviembre de 2021		
<i>Ámbito temporal</i>	El convenio tiene una duración de siete años (de 1 de enero de 2019, a 31 de diciembre de 2025) y serán prorrogados anualmente hasta la preceptiva denuncia.		
<i>Denunciado</i>	No		
<i>Cláusulas expresas sobre libertad de información</i>	No hay referencia expresa a la libertad de información. En el convenio se señala como acción sindical (art. 31) distribuir información sindical fuera de horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de las empresas		
<i>Cláusulas expresas sobre libertad de expresión</i>	No existe referencia a la libertad de expresión expresa para todos los trabajadores sino únicamente para sus representantes (art. 33). El resto de las referencias se recogen en el régimen disciplinario (art. 36).		
<i>Transcripción de cláusulas sobre libertad de expresión</i>	<p>Art.33.2.4: “Podrán ejercer la libertad de expresión en el interior de las empresas en las materias propias de su representación pudiendo publicar o distribuir, sin perturbar el normal desenvolvimiento del proceso productivo, aquellas publicaciones de interés laboral o social, comunicando todo ello previamente a la empresa y ejerciendo tales tareas de acuerdo con la norma legal vigente al efecto”.</p> <p>Faltas leves:</p> <p>Art. 36.1.3.4: “No atender al público con diligencia y corrección debidas”.</p> <p>Faltas muy graves:</p> <p>Art. 36.1.5.4: “Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa”.</p> <p>Art. 36.1.5.5: “Revelar a extraños a la empresa datos de reserva obligada”.</p> <p>Art. 36.1.5.6: “Malos tratos de obra, o falta grave de respeto y consideración a sus superiores, compañeros o subordinados, siempre que no constituyan causas de despido disciplinario”.</p> <p>Art. 36.1.5.10: “Originar frecuentes e injustificadas riñas y pendencias con sus compañeros de trabajo”.</p> <p>Art. 36.1.5.12: “El acoso sexual, entendiéndose por tal cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de</p>		

	<p><i>atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. Si tal conducta o comportamiento se lleva a cabo prevaliéndose de una posición jerárquica supondrá una circunstancia agravante”.</i></p> <p>Art. 36.1.5.13: “El acoso moral, entendiéndose como tal la práctica laboral consistente en actos o conductas repetitivas y degradantes realizadas contra la persona trabajadora por sus superiores, compañeros/as, o unos y otros, y que afectan y atentan contra la dignidad, la salud física o moral de la persona afectada”.</p>
<i>Análisis</i>	No existe referencia expresa al derecho de libertad de expresión por lo que la regulación que le afecta se encuentra en el régimen disciplinario donde se tipifican las conductas sancionables. Las sanciones previstas son: para faltas leves, amonestación por escrito y suspensión de empleo y sueldo hasta de dos días; para faltas graves, suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días; y para faltas muy graves, suspensión de empleo y sueldo de quince a sesenta días y despido disciplinario en los supuestos en que la falta implique incumplimiento contractual.
<i>Discurso de odio</i>	No hay mención

Fuente: elaboración propia

Tabla 127. Convenio colectivo del grupo de marroquinería, cueros repujados y similares de Madrid, Castilla-La Mancha, La Rioja, Cantabria, Burgos, Soria, Segovia, Ávila, Valladolid y Palencia

<i>Convenio colectivo estatal</i>		<i>Id.</i>	<i>071</i>
<i>Denominación</i>	CONVENIO COLECTIVO DEL GRUPO DE MARROQUINERÍA, CUEROS REPUJADOS Y SIMILARES DE MADRID, CASTILLA-LA MANCHA, LA RIOJA, CANTABRIA, BURGOS, SORIA, SEGOVIA, ÁVILA, VALLADOLID Y PALENCIA		
<i>Código</i>	99003385011981		
<i>Resolución</i>	Resolución de 12 de noviembre de 2021, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo del grupo de marroquinería, cueros repujados y similares de Madrid, Castilla-La Mancha, La Rioja, Cantabria, Burgos, Soria, Segovia, Ávila, Valladolid y Palencia		
<i>Publicación</i>	BOE núm. 282, de 25 de noviembre de 2021		

<i>Ámbito temporal</i>	El convenio entra en vigor el día de su publicación en el BOE, excepto en lo que se refiere a las condiciones económicas, que tendrán vigencia desde el 1 de enero de 2.021, y su duración será de dos años, es decir, hasta el 31 de diciembre de 2022. Una vez denunciado el convenio, este se mantendrá vigente durante el proceso de negociación hasta el plazo máximo de un año y el convenio se mantendrá vigente hasta un nuevo.
<i>Denunciado</i>	Sí
<i>Cláusulas expresas sobre libertad de información</i>	No hay referencia expresa a la libertad de información. Hay referencia a la aplicación de la LOLS y al uso de un tablón de anuncios (art. 69) además de que los afiliados a los sindicatos podrán distribuir información sindical, fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de la empresa (art. 71).
<i>Cláusulas expresas sobre libertad de expresión</i>	No hay cláusula específica y expresa sobre libertad de expresión. Las referencias se encuentran en el régimen de faltas y sanciones del capítulo VII.
<i>Transcripción de cláusulas sobre libertad de expresión</i>	Faltas leves: Art. 58.6: “ <i>La falta de respeto en materia leve a los subordinados, compañeros o compañeras, personal de mando y público, así como la discusión con ellos</i> ”. Art. 58.9: “ <i>El uso del teléfono móvil personal para asuntos privados en su puesto de trabajo, excepto casos de urgencia</i> ”. Faltas graves: Art. 59.8: “ <i>Las injurias proferidas contra personas o instituciones de toda índole</i> ”. Art. 59.11: “ <i>El empleo del tiempo, o de materiales, máquinas, útiles de trabajo, equipos informáticos, telemáticos o de comunicación en cuestiones ajenas a la actividad laboral para las cuales han sido facilitados</i> ”. Faltas muy graves: Art. 60.17: “ <i>El acoso sexual. Quien lo sufra lo pondrá inmediatamente en conocimiento de la dirección de la empresa o de la R.T. La apertura de expediente contradictorio se producirá a partir de la denuncia presentada</i> ”. Art. 60.18: “ <i>Todo comportamiento o conducta, en el ámbito laboral, que atente a la intimidad y dignidad de la mujer o del hombre mediante la ofensa, física o verbal, de carácter sexual, o por su orientación sexual, identidad o expresión de género. Si tal conducta o comportamiento se lleva a cabo prevaleciendo de una posición jerárquica supondrá una circunstancia agravante de aquélla</i> ”.
<i>Análisis</i>	La libertad de expresión no es referenciada de manera expresa en el convenio; la regulación se encuentra en el régimen disciplinario que tipifica las conductas además de imponer las siguientes sanciones: por falta leve, amonestación verbal, amonestación por escrito y

	suspensión de empleo y sueldo por un día; por falta grave, suspensión de empleo y sueldo de dos a quince días e inhabilitación para el ascenso por un período hasta de un año; y por falta muy grave, suspensión de empleo y sueldo de quince a sesenta días, inhabilitación para el ascenso por un período hasta de cinco años y despido.
<i>Discurso de odio</i>	No hay mención

Fuente: elaboración propia

Tabla 128. *Convenio colectivo estatal de artes gráficas, manipulados de papel, manipulados de cartón, editoriales e industrias auxiliares 2021-2022*

<i>Convenio colectivo estatal</i>		<i>Id.</i>	<i>072</i>
<i>Denominación</i>	CONVENIO COLECTIVO ESTATAL DE ARTES GRÁFICAS, MANIPULADOS DE PAPEL, MANIPULADOS DE CARTÓN, EDITORIALES E INDUSTRIAS AUXILIARES		
<i>Código</i>	99000355011982		
<i>Resolución</i>	Resolución de 25 de noviembre de 2021, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo estatal de artes gráficas, manipulados de papel, manipulados de cartón, editoriales e industrias auxiliares 2021-2022		
<i>Publicación</i>	BOE núm. 294, de 9 de diciembre de 2021		
<i>Ámbito temporal</i>	La duración del convenio se fija en dos años, contados a partir del 1 de enero de 2021 hasta el 31 de diciembre de 2022. El convenio se prorroga de año en año en el caso de que no mediara denuncia expresa de ninguna de las partes. Una vez denunciado, se entiende prorrogado en su contenido hasta que no se alcance acuerdo en la negociación y sea sustituido por otro.		
<i>Denunciado</i>	Sí		
<i>Cláusulas expresas sobre libertad de información</i>	No existe referencia expresa al derecho de libertad de información sino que se hacen referencias a lo largo del convenio como la aplicación de la LOLS (art. 13.2 sobre derechos sindicales) y que las personas afiliadas a un sindicato puedan distribuir información sindical fuera de las horas de trabajo efectivo, sin perturbar la actividad normal de la empresa (art. 13.2.2), así como los delegados sindicales (art. 13.2.3).		
<i>Cláusulas expresas sobre libertad de expresión</i>	No hay cláusula con referencia expresa a la libertad de expresión, por lo que es en el régimen de faltas y sanciones donde se encuentran conductas tipificadas que dan lugar a sanciones.		
<i>Transcripción de cláusulas sobre libertad de expresión</i>	Faltas leves: Art.10.2.2.6: “No atender al público con la corrección y diligencia debidas”. Art. 10.2.2.8: “Las discusiones sobre asuntos extraños al trabajo, dentro de las dependencias de la empresa. Si tales		

	<p>discusiones produjesen escándalo notorio, podrán ser consideradas como faltas graves o muy graves”.</p> <p>Faltas graves: Art. 10.2.3.11: “El quebrantamiento o violación de secretos de reserva obligada, sin que se produzca grave perjuicio a la empresa”.</p> <p>Faltas muy graves: Art. 10.2.4.4: “Las ofensas verbales o físicas, incluidas las de naturaleza sexual, al empresario o empresaria o a las personas que trabajen en la empresa o a los familiares que convivan con ellos”.</p> <p>Art. 10.2.4.8: “Originar riñas o pendencias graves”.</p> <p>Art. 10.2.4.12: “La conducta acreditada que produzca el hostigamiento sexual hacia cualquier trabajador o trabajadora de la empresa. En el caso de que se probara que se ejerciera cualquier represalia contra la persona denunciante del acoso sexual, se considerará un agravante para la determinación de la sanción a imponer o, en su caso, a la imposición de una nueva sanción en consonancia con dicha conducta”.</p>
Análisis	<p>En el convenio no hay cláusula con referencia expresa a la libertad de expresión y sólo se encuentran referencias en el procedimiento disciplinario de faltas y las correspondientes sanciones: por faltas leves, amonestación verbal, amonestación por escrito o suspensión de empleo y sueldo hasta dos días; por faltas graves, suspensión de empleo y sueldo de tres hasta quince días a inhabilitación temporal, por plazo de hasta dos años, para pasar a niveles profesionales superiores; y por faltas muy graves, suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a noventa días, inhabilitación temporal, por plazo de hasta cuatro años, para pasar a niveles profesionales superiores y despido.</p>
Discurso de odio	No hay referencia

Fuente: elaboración propia

Tabla 129. VI Convenio colectivo para la acuicultura marina nacional

Convenio colectivo estatal		Id.	073
Denominación	VI CONVENIO COLECTIVO PARA LA ACUICULTURA MARINA NACIONAL		
Código	99016365012007		
Resolución	Resolución de 2 de diciembre de 2021, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el VI Convenio colectivo para la acuicultura marina nacional		
Publicación	BOE núm. 299, de 15 de diciembre de 2021		
Ámbito temporal	El convenio entraren vigor desde su publicación en el BOE y es de aplicación desde el 1 de enero de 2021 hasta el 31 de diciembre de 2022, prorrogado por períodos de un		

	año, siempre que no medie la oportuna denuncia. El convenio mantendrá su vigencia, y aplicación plena, hasta que no se alcance la firma de un nuevo convenio que lo sustituya.
<i>Denunciado</i>	No
<i>Cláusulas expresas sobre libertad de información</i>	No hay referencia expresa sobre libertad de información. Hay remisión al cumplimiento de la LOLS para las personas con cargos sindicales (art. 39).
<i>Cláusulas expresas sobre libertad de expresión</i>	No hay referencias expresas a la libertad de expresión. Las referencias se encuentran indirectamente en el régimen disciplinario del capítulo VIII que regula las conductas y su tipificación.
<i>Transcripción de cláusulas sobre libertad de expresión</i>	Faltas leves: Art. 44.a.1: “La incorrección con el público y con los compañeros o subordinados”. Faltas graves: Art. 44.b.3: “La desconsideración con el público en el ejercicio del trabajo”. Art. 44.b.9: “La utilización o difusión indebida de datos o asuntos de los que se tengan conocimiento por razón del trabajo en la empresa”. Faltas muy graves: Art. 44.c.3: “El falseamiento voluntario de datos e informaciones de la empresa”. Art. 44.c.10: “El acoso sexual. Se entiende por acoso sexual la situación en que se produce cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico no deseado, de índole sexual, con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un ambiente intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo”. Art. 44.c.11: “El acoso moral. Se entiende por acoso moral; el factor de riesgo psicosocial que se manifiesta por una conducta abusiva (gesto, palabra, comportamiento, actitud, etc.) que atente, por su repetición o sistematización, contra la dignidad o integridad psíquica o física de una persona, poniendo en peligro su empleo o degradando el ambiente de trabajo”.
<i>Análisis</i>	El convenio regula las manifestaciones por medio del régimen disciplinario, y no hay referencia expresa al derecho de libertad de expresión de los trabajadores. Las sanciones que contempla son: por faltas leves, amonestación por escrito y suspensión de empleo y sueldo de hasta tres días; por faltas graves, suspensión de empleo y sueldo de cuatro días a un mes; y por faltas muy graves, suspensión de empleo y sueldo de un mes y un día a tres meses y despido.
<i>Discurso de odio</i>	No hay mención

Fuente: elaboración propia



Tabla 130. Convenio colectivo general de trabajo de la industria textil y de la confección

<i>Convenio colectivo estatal</i>		<i>Id.</i>	<i>074</i>
<i>Denominación</i>	CONVENIO COLECTIVO GENERAL DE TRABAJO DE LA INDUSTRIA TEXTIL Y DE LA CONFECCIÓN		
<i>Código</i>	99004975011981		
<i>Resolución</i>	Resolución de 12 de noviembre de 2021, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo general de trabajo de la industria textil y de la confección		
<i>Publicación</i>	BOE núm. 300, de 16 de diciembre de 2021		
<i>Ámbito temporal</i>	El convenio entra en vigor en la fecha de su firma, es decir, el 1 de julio de 2021 y mantendrá su vigencia hasta 31 de diciembre de 2023, sin perjuicio de lo establecido para determinadas materias. Una vez denunciado el convenio, éste se mantendrá vigente durante el proceso de negociación.		
<i>Denunciado</i>	No		
<i>Cláusulas expresas sobre libertad de información</i>	No existe cláusula expresa sobre la libertad de información de los trabajadores. Si hay referencia a la distribución de información sindical fuera de horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de las empresas en materia de derechos sindicales (art. 69).		
<i>Cláusulas expresas sobre libertad de expresión</i>	En el convenio no existe cláusula expresa para todos los trabajadores sino únicamente para sus representantes (art. 78.3) siempre en el interior de la empresa y en las materias propias de su representación: el resto de las referencias se encuentra en el régimen disciplinario del capítulo VII.		
<i>Transcripción de cláusulas sobre libertad de expresión</i>	<p>Art. 78.3: “Podrán ejercer la libertad de expresión en el interior de la empresa en las materias propias de su representación, pudiendo publicar o distribuir, sin perturbar el normal desenvolvimiento del proceso productivo, aquellas publicaciones de interés laboral o social, comunicando todo ello, previamente, a la empresa y ejerciendo tales tareas de acuerdo con la norma legal vigente al efecto”.</p> <p>Faltas leves: Art. 80.6: “La falta de respeto, en materia leve, a las personas subordinadas, compañeros-compañeras, mandos y público, así como la discusión con ellos”.</p> <p>Faltas graves: Art. 81.8: “Las injurias proferidas contra personas o instituciones de toda índole”.</p> <p>Faltas muy graves: Art. 82.14: “El acoso sexual definido en el artículo 99”. Art. 82.15: “El acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación</p>		

	<i>sexual del empresario o de las personas que trabajan en la empresa”.</i> Art. 82.16: “ <i>Todas las consignadas en el artículo 54.2 del ET, consideradas como causas justas de despido</i> ” (lo que incluye las ofensas).
<i>Análisis</i>	El convenio no recoge cláusula expresa para todos los trabajadores sino únicamente para sus representantes, pero siempre en el interior de la empresa y únicamente en las materias propias de su representación: el resto de las referencias se encuentra en el régimen disciplinario, dónde se fijan las siguientes sanciones: por falta leve, amonestación verbal, amonestación por escrito y suspensión de empleo y sueldo hasta dos días; por falta grave, suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días e inhabilitación para el ascenso durante el período de un año; y por falta muy grave, suspensión de empleo y sueldo de quince a sesenta días, inhabilitación para el ascenso por un período de hasta cinco años y despido.
<i>Discurso de odio</i>	No hay cláusula expresa

Fuente: elaboración propia

Tabla 131. *Convenio colectivo general de ámbito estatal para el sector de entidades de seguros, reaseguros y mutuas colaboradoras con la Seguridad Social*

<i>Convenio colectivo estatal</i>		<i>Id.</i>	<i>075</i>
<i>Denominación</i>	CONVENIO COLECTIVO GENERAL DE ÁMBITO ESTATAL PARA EL SECTOR DE ENTIDADES DE SEGUROS, REASEGUROS Y MUTUAS COLABORADORAS CON LA SEGURIDAD SOCIAL		
<i>Código</i>	99004625011981		
<i>Resolución</i>	Resolución de 15 de diciembre de 2021, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo general de ámbito estatal para el sector de entidades de seguros, reaseguros y mutuas colaboradoras con la Seguridad Social		
<i>Publicación</i>	BOE núm. 310, de 27 de diciembre de 2021		
<i>Ámbito temporal</i>	La duración general del convenio es de cinco años, desde el 1 de enero de 2020 al 31 de diciembre de 2024, con las salvedades y efectos específicos que se establecen para materias determinadas en las correspondientes normas del convenio; se entiende prorrogado de año en año si no se denuncia en forma por quienes estén legitimados para ello.		
<i>Denunciado</i>	No		
<i>Cláusulas expresas sobre libertad de información</i>	No hay cláusula expresa de libertad de información. Hay referencia al cumplimiento de derechos de la LOLS (arts. 82 y 83), a la utilización de herramientas telemáticas por la representación legal de las personas trabajadoras (art. 86) para transmitir información de		

	naturaleza sindical y laboral y al uso de tablón de anuncios
<i>Cláusulas expresas sobre libertad de expresión</i>	No hay cláusulas expresas de libertad de expresión. Las referencias se localizan en la ordenación jurídica de faltas y sanciones del capítulo XI.
<i>Transcripción de cláusulas sobre libertad de expresión</i>	<p>Faltas leves:  Art. 70.1.f): “<i>La desatención y falta de respeto o de corrección en el trato con sus compañeros o con el público cuando no perjudique gravemente la imagen de la empresa</i>”.</p> <p>Faltas graves:  Art. 70.2.f): “<i>Los malos tratos de obra o de palabra que supongan evidente y notoria falta de respeto hacia otras personas trabajadoras o con el público</i>”.  Art. 70.2.k) “<i>El originar riñas, alborotos o discusiones graves que entorpezcan la normal actividad de la empresa</i>”.  Art. 70.2.m): “<i>El quebrantamiento o violación de secretos de obligada reserva que no produzca grave perjuicio para la empresa</i>”.  Art. 70.2.ñ): “<i>El abuso en la utilización de los medios electrónicos o herramientas tecnológicas establecidas en la empresa</i>”.</p> <p>Faltas muy graves:  Art. 70.3.h): “<i>El quebrantamiento o violación del secreto de correspondencia o de documentos reservados, o datos de reserva obligada que produzca grave perjuicio para la organización y funcionamiento de la empresa</i>”.  Art. 70.3.k): “<i>Actos de acoso sexual, o por razón de sexo, o de acoso moral, considerándose de especial gravedad los dirigidos a personas subordinadas con abuso de posición privilegiada</i>”.  Art. 70.3.l): “<i>Actos abusivos o de desviación de poder en el ejercicio de las funciones de mando, incluidas aquellas conductas que pudieran ser constitutivas del denominado acoso moral. El que lo sufra lo pondrá inmediatamente en conocimiento de la Dirección de la empresa, bien directamente, bien a través de la representación legal de las personas trabajadoras. En todo caso, se considerará como acto abusivo la actuación de un superior que suponga infracción de precepto legal con perjuicio notorio y directo para la persona trabajadora. El ejercicio de la potestad disciplinaria por la empresa agotará la responsabilidad de este</i>”.  Art. 70.3.n): “<i>La utilización fraudulenta de los medios electrónicos o herramientas tecnológicas establecidas en la empresa</i>”.</p>
<i>Análisis</i>	El convenio no contiene cláusulas expresas de libertad de expresión sino que lo regula en el régimen disciplinario por medio de la tipificación de faltas a las que aplica las

	siguientes sanciones: por faltas leves, amonestación verbal, amonestación por escrito y suspensión de empleo y sueldo de hasta 2 días; por faltas graves, amonestación por escrito, suspensión de empleo y sueldo de 3 a 15 días; y por faltas muy graves, suspensión de empleo y sueldo de 16 a 60 días, inhabilitación temporal para el ascenso por un período de hasta tres años y despido disciplinario.
<i>Discurso de odio</i>	No hay referencia expresa

Fuente: elaboración propia

Tabla 132. *Convenio colectivo del sector de mataderos de aves y conejos*

<i>Convenio colectivo estatal</i>		<i>Id.</i>	<i>076</i>
<i>Denominación</i>	CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE MATADEROS DE AVES Y CONEJOS		
<i>Código</i>	99003395011981		
<i>Resolución</i>	Resolución de 29 de diciembre de 2021, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo del sector de mataderos de aves y conejos		
<i>Publicación</i>	BOE núm. 10, de 12 de enero de 2022		
<i>Ámbito temporal</i>	El convenio tiene una duración de siete años, iniciando sus efectos el día 1 de enero de 2019 y finalizando el día 31 de diciembre de 2025, y entra en vigor a la fecha de su firma. El convenio se prorroga tácitamente por sucesivos periodos anuales si ninguna de las partes firmantes lo denuncia ante la otra: producida la denuncia el convenio mantendrá su vigencia hasta que sea sustituido por otro.		
<i>Denunciado</i>	No		
<i>Cláusulas expresas sobre libertad de información</i>	No existe remisión expresa		
<i>Cláusulas expresas sobre libertad de expresión</i>	Existe remisión expresa al ejercicio de libertad de expresión para los miembros del comité de empresa (art. 46) que la podrán ejercer en el interior de las empresas en las materias propias de su representación, pudiendo publicar o distribuir sin perturbar el normal desenvolvimiento del proceso productivo, aquellas publicaciones de interés laboral o social, comunicando previamente a la empresa y ejerciendo tales tareas de acuerdo con la norma legal vigente: sin embargo, no hay referencia expresa al total de los trabajadores: las que existen se encuentran en el régimen disciplinario regulador de las conductas y faltas. Igualmente hay referencia al derecho sindical (art. 47) de distribuir información fuera de horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de las empresas.		
<i>Transcripción de cláusulas sobre libertad de expresión</i>	Art. 46.4: "Podrán ejercer la libertad de expresión en el interior de las empresas en las materias propias de su representación, pudiendo publicar o distribuir sin		

	<p><i>perturbar el normal desenvolvimiento del proceso productivo, aquellas publicaciones de interés laboral o social, comunicando todo ello previamente a la empresa y ejerciendo tales tareas de acuerdo con la norma legal vigente al efecto</i>”.</p> <p>Faltas leves: Art. 51.1.3.4: “No atender al público con diligencia y corrección debidas”.</p> <p>Faltas muy graves: Art. 51.1.5.3: “Las ofensas verbales o físicas al empresario o a las personas que trabajen en la Empresa o a los familiares que convivan con ellos”.</p> <p>Art. 51.1.5.9: “Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa o de los trabajadores”.</p> <p>Art. 51.1.5.11: “Originar frecuentes e injustificadas riñas y pendencias con sus compañeros de trabajo”.</p> <p>Art. 51.1.5.12: “Revelar a persona extraña a la empresa datos de reserva obligada, produciendo sensibles perjuicios a la misma. Asimismo dedicarse a actividades que impliquen competencia a la empresa”.</p> <p>Art. 51.1.5.15: “Las ofensas verbales graves o físicas de naturaleza sexual ejercidas sobre cualquier trabajador de la empresa”.</p>
<i>Análisis</i>	El convenio regula únicamente la libertad de expresión de los miembros del comité de empresa de manera expresa, y no así al resto de trabajadores. Las referencias se localizan en el régimen sancionador, sancionando las faltas del siguiente modo: por faltas leves, amonestación verbal, amonestación por escrito y suspensión de empleo y sueldo de hasta un día; por faltas graves, suspensión de empleo y sueldo de hasta un mes; y por faltas muy graves, suspensión de empleo y sueldo de hasta seis meses, traslado forzoso sin derecho a indemnización alguna y despido.
<i>Discurso de odio</i>	No hay cláusula expresa sobre el discurso de odio

Fuente: elaboración propia

Tabla 133. Convenio colectivo nacional de comercio minorista de droguerías y perfumerías

<i>Convenio colectivo estatal</i>		<i>Id.</i>	<i>o77</i>
<i>Denominación</i>	CONVENIO COLECTIVO NACIONAL DE COMERCIO MINORISTA DE DROGUERÍAS Y PERFUMERÍAS		
<i>Código</i>	99100145012014		
<i>Resolución</i>	Resolución de 29 de diciembre de 2021, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo nacional de comercio minorista de droguerías y perfumerías		
<i>Publicación</i>	BOE núm. 10, de 12 de enero de 2022		

<i>Ámbito temporal</i>	El convenio entra en vigor el día 1 de enero de 2019 y extiende su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2021, con independencia de su fecha de publicación en el BOE. Mientras se produce la denuncia o se proceda a la negociación de un nuevo convenio, permanecerá vigente el texto de este convenio.
<i>Denunciado</i>	No
<i>Cláusulas expresas sobre libertad de información</i>	No existe referencia expresa al derecho de libertad de información. Los arts. 56 y 79 hacen referencia a la aplicación de la LOLS en materia de representantes de los trabajadores.
<i>Cláusulas expresas sobre libertad de expresión</i>	No hay referencias expresas a la libertad de expresión de los trabajadores. Las cláusulas reguladoras del régimen disciplinario si regulan conductas respecto a las manifestaciones de los trabajadores.
<i>Transcripción de cláusulas sobre libertad de expresión</i>	Faltas leves: Art. 68.3: <i>“Las discusiones con otras personas trabajadoras dentro de las dependencias de la empresa, siempre que no sean en presencia del público, en cuyo caso se calificarán como falta grave”</i> . Faltas graves: Art. 68.6: <i>“No atender al público con la corrección y diligencia debida”</i> . Faltas graves: Art. 70.6: <i>“Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa, o revelar a personas extrañas a misma el contenido de éstos”</i> . Art. 70.7: <i>“Originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros/as de trabajo”</i> . Art. 70.8: <i>“Falta notoria de respeto o consideración al público”</i> . Art. 70.9: <i>“Todo comportamiento o conducta, en el ámbito laboral, que atente el respeto de la intimidad y dignidad de la mujer o el hombre mediante la ofensa, física o verbal, de carácter sexual. Si tal conducta o comportamiento se lleva a cabo prevaleciendo de una posición jerárquica supondrá una circunstancia agravante”</i> . Art. 70.10: <i>“El acoso moral, acoso sexual y por razón de sexo así como el realizado por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual o género, a las personas que trabajan en le empresa”</i> .
<i>Análisis</i>	El convenio no tiene referencia expresa a la libertad de expresión, por lo que la regulación afecta al régimen disciplinario y tipificación de faltas de conducta, imponiendo las siguientes sanciones: por faltas leves, amonestación por escrito y suspensión de empleo y sueldo hasta tres días; por faltas graves, suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días; y por faltas muy

	graves, desde la suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días hasta la rescisión del contrato de trabajo en los supuestos en que la falta fuera calificada en su grado máximo.
<i>Discurso de odio</i>	No hay referencias

Fuente: elaboración propia

Tabla 134. *IV Convenio colectivo estatal de la industria, las nuevas tecnologías y los servicios del sector del metal*

<i>Convenio colectivo estatal</i>		<i>Id.</i>	<i>078</i>
<i>Denominación</i>	IV CONVENIO COLECTIVO ESTATAL DE LA INDUSTRIA, LAS NUEVAS TECNOLOGÍAS Y LOS SERVICIOS DEL SECTOR DEL METAL		
<i>Código</i>	99003435011900		
<i>Resolución</i>	Resolución de 29 de diciembre de 2021, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el IV Convenio colectivo estatal de la industria, las nuevas tecnologías y los servicios del sector del metal		
<i>Publicación</i>	BOE núm. 10, de 12 de enero de 2022		
<i>Ámbito temporal</i>	El convenio entra en vigor el día 1 de enero de 2021, manteniendo su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2023 fecha a partir de la cual quedará denunciado automáticamente. Una vez finalizada la vigencia indicada, y al objeto de evitar el vacío normativo durante el proceso de negociación, continuará vigente el presente convenio hasta que sea sustituido por otro.		
<i>Denunciado</i>	No		
<i>Cláusulas expresas sobre libertad de información</i>	No hay cláusulas expresas sobre “libertad de información”.		
<i>Cláusulas expresas sobre libertad de expresión</i>	No hay cláusulas expresas sobre “libertad de expresión”. Las referencias de localizan en el régimen disciplinario del capítulo XIII.		
<i>Transcripción de cláusulas sobre libertad de expresión</i>	<p>Faltas leves:</p> <p>Art. 63.f) “<i>La desatención o falta de corrección en el trato con los clientes o proveedores de la empresa</i>”.</p> <p>Art. 63.g): “<i>Discutir de forma inapropiada con el resto de la plantilla, clientes o proveedores dentro de la jornada de trabajo</i>”.</p> <p>Faltas graves:</p> <p>Art. 64.d): “<i>La utilización de los medios informáticos propiedad de la empresa (correo electrónico, internet, intranet, etc.), para fines distintos de los relacionados con el contenido de la prestación laboral, cuando del tiempo empleado en esta utilización pueda inferirse una dejación o abandono de funciones inherentes al trabajo. Las empresas establecerán mediante negociación con los representantes de los trabajadores, un protocolo de uso de dichos medios informáticos</i>”.</p>		

Art. 64.l): “Las ofensas puntuales verbales o físicas, así como las faltas de respeto a la intimidad o dignidad de las personas por razón de sexo, orientación o identidad sexual, de nacimiento, origen racial o étnico, religión, convicción u opinión, edad, discapacidad, enfermedad, lengua o cualquier otra condición o circunstancia personal o social”.

Faltas muy graves:

Art. 65.h): “Las riñas, los malos tratos de palabra u obra, la falta de respeto y consideración a cualquier persona relacionada con la empresa, en el centro de trabajo”.

Art. 65.i): “Violación de los secretos de obligada confidencialidad, el de correspondencia o documentos reservados de la empresa, debidamente advertida, revelándolo a personas u organizaciones ajenas a la misma, cuando se pudiera causar perjuicios graves a la empresa”.

Art. 65.m): “Acoso sexual: constituirá acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. Constituirá acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. Este acoso por parte de los compañeros o superiores jerárquicos tendrá la consideración de falta muy grave, en atención a los hechos y las circunstancias que concurran”.

Art. 65.n): “Acoso moral: se entenderá por acoso moral toda conducta, práctica o comportamiento, realizada de forma intencionada, sistemática y prolongada en el tiempo en el seno de una relación de trabajo, que suponga directo o indirectamente un menoscabo o atentado contra la dignidad de la persona trabajadora, al cual se intenta someter emocional y psicológicamente de forma violenta u hostil y que persiga anular su capacidad, promoción profesional o su permanencia en el puesto de trabajo, afectando negativamente al entorno laboral. Tales conductas revestirán una especial gravedad cuando vengan motivadas por el origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación y/o diversidad sexual. Este acoso por parte de compañeros o superiores jerárquicos tendrá la consideración de falta muy grave, en atención a los hechos y las circunstancias que concurran”.

Art. 65.o): “El acoso por razón de origen racial o étnico, sexo, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual. Entendiendo por tal, cualquier



	<i>conducta realizada en función de alguna de estas causas de discriminación, con el objetivo o consecuencia de atentar contra la dignidad de una persona y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante, ofensivo o segregador”.</i>
<i>Análisis</i>	No existe en el convenio cláusula específica que trate la libertad de expresión: las referencias hay que localizarlas en el régimen disciplinario que tipifica las conductas inadecuadas. Las sanciones máximas que podrán imponerse por la comisión de las faltas señaladas son las siguientes: por faltas leves, amonestación por escrito; por faltas graves, amonestación por escrito y suspensión de empleo y sueldo de dos a veinte días; y por faltas muy graves, amonestación por escrito, suspensión de empleo y sueldo de veintiuno a sesenta días y despido.
<i>Discurso de odio</i>	No hay referencia expresa

Fuente: elaboración propia

Tabla 135. XXII Convenio colectivo para las sociedades cooperativas de crédito

<i>Convenio colectivo estatal</i>		<i>Id.</i>	<i>079</i>
<i>Denominación</i>	XXII CONVENIO COLECTIVO PARA LAS SOCIEDADES COOPERATIVAS DE CRÉDITO		
<i>Código</i>	99004835011981		
<i>Resolución</i>	Resolución de 29 de diciembre de 2021, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el XXII Convenio colectivo para las sociedades cooperativas de crédito		
<i>Publicación</i>	BOE núm. 10, de 12 de enero de 2022		
<i>Ámbito temporal</i>	Las normas contenidas en el convenio empiezan a regir a partir del día siguiente de su firma, salvo para aquellos artículos que se indique otra fecha, con independencia de la fecha de su publicación en el BOE, retrotrayéndose sus efectos económicos al día 1 de enero de 2019 y su vigencia finaliza el 31 de diciembre de 2023. Este convenio se considera prorrogado tácitamente por períodos anuales, a no ser que por cualquiera de las partes se denuncie con antelación.		
<i>Denunciado</i>	No		
<i>Cláusulas expresas sobre libertad de información</i>	No hay cláusulas expresas sobre libertad de información.		
<i>Cláusulas expresas sobre libertad de expresión</i>	Sí existe referencia expresa a la libertad de expresión pero únicamente en materia de derechos sindicales y entre las garantías de los representantes de los trabajadores en las materias propias de su representación y en el interior de la empresa. No hay referencia para el resto de los trabajadores. El resto de las referencias se localizan en el régimen disciplinario.		

<p><i>Transcripción de cláusulas sobre libertad de expresión</i></p>	<p>Art. 59.c): “Podrán ejercer colegiadamente la libertad de expresión en el interior de la empresa, en las materias propias de su representación, pudiendo publicar o distribuir sin perturbar el normal desenvolvimiento del proceso productivo aquellas publicaciones de interés laboral o social, comunicando todo ello previamente a la empresa y ejerciendo tales tareas de acuerdo con la norma legal vigente al efecto”.</p> <p>Faltas leves: Art. 52.3: “El trato incorrecto o descortés al público o a los compañeros y compañeras de trabajo”.</p> <p>Faltas muy graves: Art. 54.4: “El quebranto o violación de secretos de obligada reserva”.</p> <p>Art. 54.8: “El acoso sexual en los términos establecidos en la Ley”.</p> <p>Art. 54.11: “Las ofensas verbales o físicas al empresario o a las personas que trabajen en la empresa o a los familiares que convivan con ellos”.</p>
<p><i>Análisis</i></p>	<p>No existe referencia expresa a la libertad de expresión de los trabajadores en general, aunque sí se determina la misma para los representantes de los trabajadores como garantía de sus derechos sindicales, aunque se limita a la libertad de expresión realizada únicamente dentro de la empresa y con relación a las materias propias de su representación.</p> <p>Las sanciones contempladas son: por faltas leves, amonestación verbal o por escrito y suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días; por faltas graves, suspensión de empleo y sueldo de hasta veinte días, traslado forzoso a población distinta de la de residencia habitual del empleado, por un plazo máximo de tres años, dentro de la misma provincia (a estos efectos no se computarán las suspensiones del contrato de trabajo), inhabilitación temporal por el plazo de hasta dos años para pasar a niveles superiores y pérdida temporal del nivel pasando al inmediatamente inferior, incluso si comporta cambio de grupo, con su repercusión económica, por un plazo máximo de un año; y por faltas muy graves, suspensión de empleo y sueldo de hasta seis meses, traslado forzoso a población distinta a la de residencia habitual del empleado, pérdida definitiva del nivel o grupo con su repercusión económica, inhabilitación temporal por plazo de hasta cuatro años, para pasar a niveles superiores y despido.</p>
<p><i>Discurso de odio</i></p>	<p>No hay cláusulas expresas</p>

Fuente: elaboración propia

Tabla 136. Convenio colectivo laboral de ámbito estatal para el sector de agencias de viajes, para el período 2019-2022

<i>Convenio colectivo estatal</i>		<i>Id.</i>	<i>o8o</i>
<i>Denominación</i>	CONVENIO COLECTIVO LABORAL DE ÁMBITO ESTATAL PARA EL SECTOR DE AGENCIAS DE VIAJES		
<i>Código</i>	99000155011981		
<i>Resolución</i>	Resolución de 29 de diciembre de 2021, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo laboral de ámbito estatal para el sector de agencias de viajes, para el período 2019-2022		
<i>Publicación</i>	BOE núm. 12, de 14 de enero de 2022		
<i>Ámbito temporal</i>	Desde 1 de enero de 2019 hasta 31 de diciembre de 2022, salvo para aquellas materias en las que se fije una vigencia diferente. Finalizado el período de vigencia establecido este convenio se entiende prorrogado de año en año		
<i>Denunciado</i>	Sí		
<i>Cláusulas expresas sobre libertad de información</i>	No existe cláusula expresa sobre la libertad de información. Las referencias se realizan sobre la libertad sindical y los derechos sindicales (art. 59) al disponer que los representantes de los trabajadores pueden distribuir información sindical fuera de horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de las empresas.		
<i>Cláusulas expresas sobre libertad de expresión</i>	No existe cláusula expresa sobre libertad de expresión. Las referencias a expresiones del trabajador se realizan en el régimen disciplinario, además de existir un cláusula de deber de secreto y confidencialidad (art. 66).		
<i>Transcripción de cláusulas sobre libertad de expresión</i>	<p>Art. 66: “Deber de confidencialidad y de secreto. Los trabajadores/as deberán guardar confidencialidad acerca de los procesos, proyectos u operaciones de los que en el desarrollo de su trabajo tengan acceso o conocimiento, no pudiendo divulgar información sobre los mismos a personas físicas o jurídicas ajenas al proceso, operación o proyecto”.</p> <p>Faltas leves:</p> <p>Art. 62.1.e): “Discusiones que repercutan en la buena marcha de los servicios”.</p> <p>Art. 62.1.g): “El uso del lenguaje que pueda ser ofensivo o discriminatorio por razón de sexo, identidad de género u orientación sexual hacia los trabajadores/as”.</p> <p>Faltas graves:</p> <p>Art. 62.2.e): “La cometida contra la disciplina en el trabajo o contra el respeto debido al resto de los trabajadores/as”.</p> <p>Art. 62.2.f): “Tratar de limitar o restringir, mediante coacción de cualquier tipo, que los trabajadores/as ejerciten cualquiera de los derechos contemplados en la Ley de Igualdad (Ley Orgánica 3/2007)”.</p> <p>Art. 62.2.l): “Las actitudes o el trato discriminatorio u ofensivo por razón de sexo, identidad de género u orientación sexual dirigido a los trabajadores/as”.</p>		

	<p>Art. 62.2.m): “El hecho de no respetar por error o negligencia el deber de confidencialidad y/o secreto recogido en el artículo 66, cuando cause un perjuicio grave”.</p> <p>Faltas muy graves:</p> <p>Art. 62.3. d): “La simulación comprobada de enfermedad, inutilidad; destrozar o causar desperfectos en máquinas, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y departamentos de la empresa; la continua y habitual falta de aseo y limpieza personal que produzca quejas justificadas de los compañeros/as; la embriaguez habitual durante el trabajo y siempre que repercuta negativamente en el trabajo; dedicarse a trabajos de la misma actividad que impliquen competencia a la empresa, si no media autorización de la misma; los malos tratos de palabra u obra o falta grave de respeto y consideración a los jefes/as, compañeros/as o subordinados/as; abandonar el trabajo en puestos de responsabilidad; la reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, dentro del mismo trimestre, siempre que hayan sido objeto de sanción”.</p> <p>Art. 62.3.e): “Las faltas al respeto de la intimidad y a la consideración debida a la dignidad de los trabajadores/as, incluidas las ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual”.</p> <p>Art. 62.3.g): “Provocar una situación de acoso debidamente probado conforme a su definición en el artículo 51.3 del presente convenio colectivo”.</p> <p>Art. 62.3.h): “El hecho de no respetar de manera consciente y voluntaria el deber de confidencialidad y/o secreto recogido en el artículo 66”.</p> <p>Art. 62.3.i): “Cualesquiera otros incumplimientos contractuales de igual gravedad establecidos en el artículo 54 del Estatuto de los trabajadores“ (incluye las ofensas verbales).</p>
<i>Análisis</i>	<p>No existe en el convenio artículo que expresamente se refiera a la libertad de expresión, aunque hay una cláusula sobre deber de sigilo y confidencialidad. Las referencias se localizan en el régimen disciplinario y las conductas tipificadas como faltas, con sus correspondientes sanciones: por altas leves amonestación verbal o por escrito y un día de suspensión de empleo y sueldo; por faltas graves, suspensión de empleo y sueldo de dos a quince días e inhabilitación durante un año para pasar al nivel profesional superior; y por faltas muy graves, suspensión de empleo y sueldo de quince días a sesenta días, inhabilitación de entre uno y dos años para pasar al nivel profesional superior y despido.</p>
<i>Discurso de odio</i>	<p>No hay referencia al discurso de odio</p>

Fuente: elaboración propia

Tabla 137. Convenio colectivo estatal para las industrias de elaboración del arroz

Convenio colectivo estatal		Id.	o81
Denominación	CONVENIO COLECTIVO ESTATAL PARA LAS INDUSTRIAS DE ELABORACIÓN DEL ARROZ		
Código	99000335011981		
Resolución	Resolución de 29 de diciembre de 2021, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo estatal para las industrias de elaboración del arroz		
Publicación	BOE núm. 13, de 15 de enero de 2022		
Ámbito temporal	Desde 1 de enero de 2021 a 31 de diciembre de 2024		
Denunciado	No		
Cláusulas expresas sobre libertad de información	No hay cláusulas expresas sobre libertad de información.		
Cláusulas expresas sobre libertad de expresión	No hay cláusulas expresas sobre libertad de expresión. Las referencias se encuentran en el régimen disciplinario.		
Transcripción de cláusulas sobre libertad de expresión	<p>Faltas leves:</p> <p>Art. 48.d): “Discutir violentamente con los compañeros, clientes, proveedores y público dentro de la jornada de trabajo”.</p> <p>Art. 48.e): “No atender al público con la corrección y diligencia debidas”.</p> <p>Faltas muy graves:</p> <p>Art. 50.g): “Violar el secreto de correspondencia o documentos reservados de la empresa, o revelar a extraños a los mismos datos de reserva obligada”.</p> <p>Art. 50.j): “Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad o falta grave de respeto y consideración a sus jefes o familiares, así como a sus compañeros y subordinados”.</p>		
Análisis	No hay cláusulas expresas sobre libertad de expresión en el convenio. Todas las referencias al ejercicio de expresiones encuentra regulación en el régimen disciplinario imponiendo las siguientes sanciones a las conductas tipificadas como faltas: por faltas leves, amonestación por escrito; por faltas graves, amonestación por escrito y suspensión de empleo y sueldo de dos a veinte días; y por faltas muy graves, suspensión de empleo y sueldo de veinte a sesenta días y despido.		
Discurso de odio	No hay mención al discurso de odio		

Fuente: elaboración propia

Tabla 138. Convenio colectivo estatal del sector de radiodifusión comercial sonora

Convenio colectivo estatal		Id.	o82
Denominación	CONVENIO COLECTIVO ESTATAL DEL SECTOR DE RADIODIFUSIÓN COMERCIAL SONORA		
Código	99100095012012)		

<i>Resolución</i>	Resolución de 18 de enero de 2022, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo estatal del sector de radiodifusión comercial sonora
<i>Publicación</i>	BOE núm. 24, de 28 de enero de 2022
<i>Ámbito temporal</i>	El convenio es de aplicación desde el 1 de enero de 2021 y extiende su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2023, aunque se considera prorrogado automáticamente en sus propios términos por años sucesivos si no es denunciado por cualquiera de las partes: una vez denunciado, permanece vigente.
<i>Denunciado</i>	No
<i>Cláusulas expresas sobre libertad de información</i>	El convenio no contiene ninguna cláusula expresa sobre libertad de información; en el caso de los representantes de los trabajadores (art. 38) éstos deberán observar el deber de sigilo con respecto a aquella información que, en legítimo y objetivo interés de la empresa o del centro de trabajo, les haya sido expresamente comunicada con carácter reservado.
<i>Cláusulas expresas sobre libertad de expresión</i>	El convenio no contiene ninguna cláusula expresa sobre libertad de expresión, y las únicas referencias al ejercicio de expresiones se encuentran en el régimen disciplinario.
<i>Transcripción de cláusulas sobre libertad de expresión</i>	Faltas leves: Art. 45.1.e): “La desatención y falta de corrección en el trato con el público cuando no perjudiquen gravemente la imagen de la empresa, así como el descuido o demora en la ejecución de cualquier trabajo, siempre que no produzca perturbaciones importantes al servicio, en cuyo caso podrá ser considerada como grave o muy grave”. Art. 45.1.i): “Las discusiones molestas con los compañeros en las dependencias de la empresa”. Faltas graves: Art. 45.2.m): “Las ofensas de palabra proferidas o de obra cometidas contra las personas, dentro del centro de trabajo, cuando revistan acusada gravedad”. Faltas muy graves: Art. 45.3.e): “El quebrantamiento o violación de secretos de obligada reserva que produzca grave perjuicio para la empresa”. Art. 45.3.j): “El acoso sexual y por razón de sexo, sea este ascendente, horizontal o descendente”. Art. 45.3.o): “La utilización para fines no autorizados tanto del correo electrónico como de los sistemas de intranet y comunicación interna de las empresas”.
<i>Análisis</i>	El convenio no dispone de cláusula expresa sobre libertad de expresión. Se regulan las conductas en el régimen disciplinario imponiendo faltas a las mismas que se sancionan del siguiente modo: por faltas leves, amonestación verbal y por escrito, suspensión de empleo y sueldo hasta tres días; por faltas graves, suspensión de

	empleo y sueldo de cuatro a quince días; y por faltas muy graves, suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días y rescisión del contrato con pérdida de todos sus derechos en la Empresa.
<i>Discurso de odio</i>	No hay referencia del discurso de odio.

Fuente: elaboración propia

Tabla 139. VII Convenio colectivo sectorial estatal de cadenas de tiendas de conveniencia

<i>Convenio colectivo estatal</i>		<i>Id.</i>	<i>o83</i>
<i>Denominación</i>	VII CONVENIO COLECTIVO SECTORIAL ESTATAL DE CADENAS DE TIENDAS DE CONVENIENCIA		
<i>Código</i>	99012695012000		
<i>Resolución</i>	Resolución de 14 de febrero de 2022, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el VII Convenio colectivo sectorial estatal de cadenas de tiendas de conveniencia		
<i>Publicación</i>	BOE núm. 48, de 25 de febrero de 2022		
<i>Ámbito temporal</i>	El convenio entra en vigor en el momento de su firma, sea cual fuera la fecha de publicación en el BOE, manteniendo su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2022. Las condiciones pactadas en el convenio subsistirán hasta su nueva revisión		
<i>Denunciado</i>	Sí		
<i>Cláusulas expresas sobre libertad de información</i>	No existen cláusulas sobre libertad de información.		
<i>Cláusulas expresas sobre libertad de expresión</i>	No existen cláusulas expresas sobre libertad de expresión. Las únicas referencias se encuentran en el régimen disciplinario de faltas y sanciones.		
<i>Transcripción de cláusulas sobre libertad de expresión</i>	<p>Faltas graves:</p> <p>Art. 47.8: “No atender al público con la corrección y diligencias debidas, o faltando a su respeto o consideración”.</p> <p>Art. 47.9: “Las discusiones o altercados con los compañeros de trabajo dentro de las dependencias de la empresa”.</p> <p>Faltas muy graves:</p> <p>Art. 47.6: “La violación del secreto de correspondencia o documentos reservados a la empresa”.</p> <p>Art. 47.7: “La revelación a terceros ajenos a la empresa de datos de reserva obligada, al igual que la suplantación de otras personas trabajadoras”.</p> <p>Art. 47.8: “Los malos tratos de palabra u obra, el abuso de autoridad o la falta grave de respeto y consideración a los directivos y mandos de la empresa o a sus familiares, así como a los compañeros, subordinados o público en general”.</p> <p>Art. 47.10. “La provocación de riñas y pendencias con los compañeros de trabajo”.</p>		

	Art. 47.14. “El acoso sexual, por razón de sexo o moral”.
Análisis	En el convenio sólo hay referencias indirectas en el régimen disciplinario y las conductas que son sancionables según la tipología de la falta: por faltas leves, amonestación verbal, amonestación por escrito y suspensión de empleo y sueldo hasta tres días; por faltas graves, suspensión de empleo y sueldo de cuatro a quince días; y por faltas muy graves, suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días y rescisión del contrato con pérdida de todos sus derechos en la empresa.
Discurso de odio	No hay referencias

Fuente: elaboración propia

Tabla 140. V Convenio colectivo sectorial estatal de servicios externos auxiliares y atención al cliente en empresas de servicios ferroviarios

Convenio colectivo estatal		Id.	o84
Denominación	V CONVENIO COLECTIVO SECTORIAL ESTATAL DE SERVICIOS EXTERNOS AUXILIARES Y ATENCIÓN AL CLIENTE EN EMPRESAS DE SERVICIOS FERROVIARIOS		
Código	99015485012007		
Resolución	Resolución de 24 de febrero de 2022, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el V Convenio colectivo sectorial estatal de servicios externos auxiliares y atención al cliente en empresas de servicios ferroviarios		
Publicación	BOE núm. 58, de 9 de marzo de 2022		
Ámbito temporal	El convenio tiene una duración de 5 años, entrando en vigor el día 1 de enero de 2020 y manteniendo su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2024. El convenio se entenderá prorrogado de año en año, siempre que no se denuncie su vigencia		
Denunciado	No		
Cláusulas expresas sobre libertad de información	No hay referencias expresas en sus cláusulas.		
Cláusulas expresas sobre libertad de expresión	No hay referencias expresas. Se acude a lo dispuesto en el régimen disciplinario para la calificación de las faltas por las conductas.		
Transcripción de cláusulas sobre libertad de expresión	Faltas leves: Art. 65.A).6: “Las discusiones con los compañeros de trabajo dentro de los ámbitos donde se desarrolle el mismo. Si tales discusiones tuvieran lugar en presencia del público o produjeran escándalo notorio, podrán ser consideradas como faltas graves o muy graves”. Faltas graves: Art.65.C).8: “La falta grave de atención y cortesía con el público, no reiterada, y en acto de servicio”. Faltas muy graves:		



	<p>Art. 65.D).6: “El acoso sexual y el acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual expresión y/o identidad de género y el acoso psicológico, o por razón de sexo, a jefes, a compañeros y a subordinados”.</p> <p>Art. 65.D).7: “Las faltas de respeto a la intimidad y a la consideración debida a la dignidad de las personas trabajadoras, comprendidas las ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual”.</p> <p>Art. 65.D).8: “Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad o la falta grave de respeto y consideración a jefes, a compañeros/as y subordinados/as”.</p> <p>Art. 65.D).11: “Originar frecuentes riñas y pependencias con los compañeros/as de trabajo”.</p>
<i>Análisis</i>	En el convenio no hay referencia al derecho de libertad de expresión y tan sólo se encuentran cláusulas indirectas en el régimen disciplinario que tipifica las conductas como faltas y les impone las siguientes sanciones: por faltas leves, amonestación verbal; por faltas menos graves, amonestación escrita; por faltas graves, inhabilitación para el ascenso por un plazo no superior a 1 año y suspensión de empleo y sueldo de 1 a 15 días; por faltas muy graves, inhabilitación para el ascenso por un plazo no superior a 2 años, suspensión de empleo y sueldo de 6 días a 15 días y despido.
<i>Discurso de odio</i>	No hay referencias expresas en sus cláusulas.

Fuente: elaboración propia

Tabla 141. Convenio colectivo de la industria azucarera

<i>Convenio colectivo estatal</i>		<i>Id.</i>	o85
<i>Denominación</i>	CONVENIO COLECTIVO DE LA INDUSTRIA AZUCARERA		
<i>Código</i>	99000555011981		
<i>Resolución</i>	Resolución de 9 de marzo de 2022, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de la industria azucarera		
<i>Publicación</i>	BOE núm. 68, de 21 de marzo de 2022		
<i>Ámbito temporal</i>	El convenio entra en vigor a partir del día siguiente de su publicación en el BOE con duración de tres años, contados desde la entrada en vigor, si bien podrán establecerse duraciones distintas para materias concretas. Los efectos económicos pactados en este convenio se aplicarán durante los años 2021, 2022 y 2023. En el caso de que ninguna de las partes legitimadas denunciara el convenio dentro del plazo, el convenio colectivo se entenderá prorrogado tácitamente por un solo año, sin modificación alguna de sus conceptos, módulos y retribuciones.		

<i>Denunciado</i>	No
<i>Cláusulas expresas sobre libertad de información</i>	No hay cláusula expresa en el convenio.
<i>Cláusulas expresas sobre libertad de expresión</i>	Existe una cláusula sobre libertad de expresión únicamente para los miembros del comité de empresa y en el interior de la empresa y en las materias propias de su representación. No hay referencias para todos los trabajadores. El resto de las referencias se localizan en el régimen disciplinario.
<i>Transcripción de cláusulas sobre libertad de expresión</i>	Art. 53.3.C): <i>“Podrán ejercer la libertad de expresión en el interior de la empresa, en las materias propias de su representación, pudiendo publicar o distribuir, sin perturbar el normal desenvolvimiento del proceso productivo, aquellas publicaciones de interés laboral o social, comunicando todo ello previamente a la empresa y ejerciendo tales tareas de acuerdo con la norma legal vigente al efecto”.</i> Faltas leves: Art. 48.5: <i>“Discusiones que repercutan en la buena marcha de los trabajos”.</i> Faltas graves: Art. 49.4: <i>“Las cometidas contra la disciplina en el trabajo o contra el respeto debido a sus superiores o compañeros de trabajo o abusos de autoridad”.</i> Faltas muy graves: Art. 50.11: <i>“Los malos tratos de palabra u obra o falta grave de respeto y consideración a los jefes o sus familiares, así como a los compañeros y subordinados”.</i> Art. 50.18: <i>“Toda conducta, en el ámbito laboral, que atente gravemente al respeto a la intimidad y dignidad mediante la ofensa, verbal o física, de carácter sexual o acoso moral. Si la referida conducta es llevada a cabo prevaleciendo de una posición jerárquica, supondrá una circunstancia agravante de aquélla. Para prevenir, investigar y sancionar los comportamientos de acoso se implantará un procedimiento específico en el que se garantice la confidencialidad y derecho de las personas”.</i> Art. 50.19: <i>“Violar el secreto de correspondencia o documentos reservados de la empresa o de las personas trabajadoras”.</i> Art. 50.20: <i>“Revelar información confidencial de la empresa”.</i>
<i>Análisis</i>	El convenio regula para los miembros del comité de empresa el ejercicio de libertad de expresión en la empresa, pero no lo hace para el total de trabajadores. En el régimen de faltas y sanciones se regulan los comportamientos inadecuados relacionados con el uso de expresiones, dónde se imponen una serie de sanciones. Las sanciones previstas son: por faltas leves,

	amonestación verbal, amonestación por escrito y suspensión de empleo y sueldo hasta dos días de haber; por faltas graves, suspensión de empleo y sueldo de hasta quince días e inhabilitación por plazo no superior a un año para ascenso a categoría superior; y por faltas muy graves, suspensión de empleo y sueldo de hasta dos meses, inhabilitación durante dos años o definitivamente para pasar a otra categoría, traslado forzoso a otro centro de trabajo y despido.
<i>Discurso de odio</i>	No hay referencia expresa

Fuente: elaboración propia

Tabla 142. XXIII Convenio colectivo nacional de autoescuelas

<i>Convenio colectivo estatal</i>		<i>Id.</i>	<i>o86</i>
<i>Denominación</i>	XXIII CONVENIO COLECTIVO NACIONAL DE AUTOESCUELAS		
<i>Código</i>	99000435011982		
<i>Resolución</i>	Resolución de 17 de marzo de 2022, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el XXIII Convenio colectivo nacional de autoescuelas		
<i>Publicación</i>	BOE núm. 80, de 4 de abril de 2022		
<i>Ámbito temporal</i>	El ámbito temporal del convenio es desde el día 1 de enero de 2020 hasta el 31 de diciembre de 2023. El convenio se prorroga de año en año a partir del 1 de enero del año 2024 por tática reconducción.		
<i>Denunciado</i>	No		
<i>Cláusulas expresas sobre libertad de información</i>	No existe cláusula expresa de libertad de información. Existen referencias en los derechos sindicales (art. 30) al ejercicio de los derechos conforme a la LOLS		
<i>Cláusulas expresas sobre libertad de expresión</i>	No existe cláusula expresa. Las referencias son al régimen disciplinario.		
<i>Transcripción de cláusulas sobre libertad de expresión</i>	Faltas graves: Art. 43.2.d): “Las discusiones públicas con compañeros en el centro de trabajo que menosprecien ante los alumnos la imagen de la autoescuela o de su personal”. Art. 43.2.e): “Faltar gravemente a la persona del alumno o a sus familiares”. Faltas muy graves: Art. 43.3.d): “Las faltas graves de respeto y los malos tratos, de palabra u obra, a cualquier miembro comunidad educativa del centro de trabajo”.		
<i>Análisis</i>	En este convenio no hay referencias a la libertad de expresión de los trabajadores y la regulación posible se encuentra en el régimen disciplinario tipificando las faltas de conductas, para lo que impone las siguientes sanciones: por faltas leves, amonestación verbal y si fueran reiteradas, amonestación por escrito; por faltas graves, amonestación por escrito y si existiera		

	reincidencia, suspensión de empleo y sueldo de 5 a 15 días, con constatación en el expediente personal; y por faltas muy graves, suspensión de empleo y sueldo de 16 a 30 días, apercibimiento de despido que podrá ir acompañado de la suspensión de empleo y sueldo y despido.
<i>Discurso de odio</i>	No hay referencia

Fuente: elaboración propia

Tabla 143. *XI Convenio colectivo nacional de centros de enseñanza privada de régimen general o enseñanza reglada sin ningún nivel concertado ni subvencionado*

<i>Convenio colectivo estatal</i>		<i>Id.</i>	<i>o87</i>
<i>Denominación</i>	XI CONVENIO COLECTIVO NACIONAL DE CENTROS DE ENSEÑANZA PRIVADA DE RÉGIMEN GENERAL O ENSEÑANZA REGLADA SIN NINGÚN NIVEL CONCERTADO NI SUBVENCIONADO		
<i>Código</i>	99001925011986		
<i>Resolución</i>	Resolución de 28 de marzo de 2022, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el XI Convenio colectivo nacional de centros de enseñanza privada de régimen general o enseñanza reglada sin ningún nivel concertado ni subvencionado		
<i>Publicación</i>	BOE núm. 87, de 12 de abril de 2022		
<i>Ámbito temporal</i>	El convenio entra en vigor al día siguiente de su publicación en el BOE y hasta el 31 de diciembre de 2023 y se prorroga de año en año a partir del 1 de enero de 2024 por tácita reconducción.		
<i>Denunciado</i>	No		
<i>Cláusulas expresas sobre libertad de información</i>	No hay cláusulas sobre libertad de información		
<i>Cláusulas expresas sobre libertad de expresión</i>	No hay cláusulas sobre libertad de expresión. Las referencias indirectas se encuentran en el régimen de faltas.		
<i>Transcripción de cláusulas sobre libertad de expresión</i>	Faltas graves: Art. 85: “ <i>Discusiones públicas con compañeros de trabajo en el Centro que menosprecien ante los alumnos la imagen de un educador</i> ”. Art. 85: “ <i>Faltar gravemente a la persona del alumno o a sus familiares</i> ”.		
<i>Análisis</i>	En el convenio no hay cláusulas sobre libertad de expresión. Las referencias a expresiones de los trabajadores se regulan en el régimen de faltas, con la imposición de las siguientes sanciones: por faltas leves, amonestación verbal y si fueran reiteradas, amonestación por escrito; por faltas graves, amonestación por escrito, con conocimiento de los Delegados de personal o el Comité de Empresa, si el trabajador así lo deseara, y si existiera reincidencia, suspensión de empleo y sueldo de		

	cinco a quince días, con constatación en el expediente personal; y por faltas muy graves, suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a treinta días y despido.
<i>Discurso de odio</i>	No hay mención en el convenio

Fuente: elaboración propia

Tabla 144. *Convenio colectivo para peluquerías, institutos de belleza y gimnasios*

<i>Convenio colectivo estatal</i>		<i>Id.</i>	<i>o88</i>
<i>Denominación</i>	CONVENIO COLECTIVO PARA PELUQUERÍAS, INSTITUTOS DE BELLEZA Y GIMNASIOS		
<i>Código</i>	99010955011997		
<i>Resolución</i>	Resolución de 22 de abril de 2022, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo para peluquerías, institutos de belleza y gimnasios		
<i>Publicación</i>	BOE núm. 107, de 5 de mayo de 2022		
<i>Ámbito temporal</i>	El convenio entra en vigor el día 1 de enero de 2021, sea cual fuera su fecha de publicación en el «Boletín Oficial del Estado» y mantiene su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2023. Al finalizar el período de vigencia, si no se hubiese producido la denuncia del mismo se entenderá prorrogado de año en año, hasta un máximo de dos prórrogas.		
<i>Denunciado</i>	No		
<i>Cláusulas expresas sobre libertad de información</i>	No hay cláusulas sobre libertad de información. Tan solo hay referencia a la LOLS en los derechos sindicales de los representantes de los trabajadores (art. 41).		
<i>Cláusulas expresas sobre libertad de expresión</i>	No hay cláusulas expresas. Se regulan las conductas en el régimen disciplinario, entre las que se encuentran las manifestaciones de los trabajadores.		
<i>Transcripción de cláusulas sobre libertad de expresión</i>	Faltas leves: Art. 33.6: “Las discusiones con los compañeros de trabajo, siempre que no sean en presencia del público ni durante la prestación del servicio”. Faltas graves: Art. 34.9: “La falta de respeto o consideración al público”. Art. 34.10: “Discusiones molestas con los compañeros delante del público”. Faltas muy graves: Art. 35.6: “Los malos tratos de palabra y obra, abuso de autoridad, la falta de respeto y consideración a los jefes o a sus familiares, así como a los compañeros, subordinados y clientes”. Art. 35.7: “La blasfemia habitual”. Art. 35.9: “Las frecuentes riñas y pendencias con los compañeros de trabajo”.		

	Art. 35.11: “ <i>Conductas constitutivas de acoso sexual, moral y acoso por razón de sexo tipificadas como delito en el vigente Código Penal</i> ”.
<i>Análisis</i>	No existe referencia expresa a la libertad de expresión en el convenio, y las únicas referencias indirectas que lo limitan están en el régimen disciplinario y la tipificación de conductas que se acompañan de las siguientes sanciones previstas: por faltas leves, amonestación verbal o amonestación por escrito; por faltas graves, suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días; y por faltas muy graves, suspensión de empleo y sueldo de veinte a treinta días y despido con la pérdida de todos los derechos en la empresa.
<i>Discurso de odio</i>	No hay referencias

Fuente: elaboración propia

Tabla 145. *Convenio colectivo estatal del sector de desinfección, desinsectación y desratización*

<i>Convenio colectivo estatal</i>		<i>Id.</i>	<i>o89</i>
<i>Denominación</i>	CONVENIO COLECTIVO ESTATAL DEL SECTOR DE DESINFECCIÓN, DESINSECTACIÓN Y DESRATIZACIÓN		
<i>Código</i>	99007605011992		
<i>Resolución</i>	Resolución de 22 de abril de 2022, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo estatal del sector de desinfección, desinsectación y desratización		
<i>Publicación</i>	BOE núm. 108, de 6 de mayo de 2022		
<i>Ámbito temporal</i>	El convenio tiene una vigencia de tres años, que van desde el 1 de enero de 2021 hasta el 31 de diciembre de 2023. Se considera prorrogado tácitamente en todos sus términos, por años naturales, salvo que medie denuncia efectuada por alguna de las partes.		
<i>Denunciado</i>	No		
<i>Cláusulas expresas sobre libertad de información</i>	No existen		
<i>Cláusulas expresas sobre libertad de expresión</i>	No existen salvo en el régimen disciplinario		
<i>Transcripción de cláusulas sobre libertad de expresión</i>	Faltas leves: Art. 37.1.e): “ <i>La desatención y falta de corrección en el trato con el público cuando no perjudiquen gravemente la imagen de la empresa</i> ”. Faltas graves: Art. 37.2.i): “ <i>El quebrantamiento o la violación de secretos de obligada reserva que no produzca grave perjuicio para la empresa, siempre dentro de los límites del derecho a la libertad de expresión del trabajador</i> ”.		

	<p>Art. 37.2.ll): “Las ofensas de palabra o de obra contra las personas, con intención de desacreditar o humillar y produzcan una alteración de la convivencia en el trabajo”.</p> <p>Faltas muy graves:</p> <p>Art. 37.3.e): “El quebrantamiento o violación de secretos de obligada reserva que produzca grave perjuicio para la empresa, siempre dentro de los límites del derecho a la libertad de expresión del trabajador”.</p> <p>Art. 37.3.j): “El abuso de autoridad ejercido por quienes desempeñen funciones de mando”.</p> <p>Art. 37.3.k): “El acoso sexual, moral o psicológico, tanto entre compañeros como entre personas entre las que exista una relación de jerarquía”.</p>
<i>Análisis</i>	No hay referencias al derecho de libertad de expresión de manera expresa en el convenio sino a través de la regulación de las conductas de los trabajadores, imponiendo como sanciones: por falta leve, amonestación escrita o suspensión de empleo y sueldo de un día; por falta grave, suspensión de empleo y sueldo de dos a siete días; y por falta muy grave, suspensión de empleo y sueldo de ocho a veinte días o despido.
<i>Discurso de odio</i>	No hay cláusulas ni referencias

Fuente: elaboración propia

Tabla 146. V Acuerdo para la regulación de las relaciones laborales en el sector de la estiba portuaria

<i>Convenio colectivo estatal</i>		<i>Id.</i>	<i>ogo</i>
<i>Denominación</i>	V ACUERDO PARA LA REGULACIÓN DE LAS RELACIONES LABORALES EN EL SECTOR DE LA ESTIBA PORTUARIA		
<i>Código</i>	99012545011993		
<i>Resolución</i>	Resolución de 4 de mayo de 2022, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el V Acuerdo para la regulación de las relaciones laborales en el sector de la estiba portuaria		
<i>Publicación</i>	BOE núm. 118, de 18 de mayo de 2022		
<i>Ámbito temporal</i>	El Acuerdo entra en vigor el día siguiente al de su publicación en el BOE y mantiene su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2025. La ausencia de denuncia por las partes prorrogará el acuerdo de año en año.		
<i>Denunciado</i>	No		
<i>Cláusulas expresas sobre libertad de información</i>	No hay cláusulas expresas. Las referencias son en materia de derechos sindicales a la LOLS (art. 61) y derechos adicionales (art. 62)		
<i>Cláusulas expresas sobre libertad de expresión</i>	No hay cláusulas expresas. Existe referencias en el procedimiento sancionador.		
<i>Transcripción de cláusulas sobre libertad de expresión</i>	Faltas leves:		

	<p>Art. 65.1.d: “Las discusiones sobre asuntos extraños al trabajo durante la jornada. Si tales discusiones produjeran escándalo notorio, podrán ser consideradas como falta grave”.</p> <p>Faltas graves:</p> <p>Art. 65.2.d: “Ofender o faltar al respeto a los compañeros de trabajo. Si implicase quebranto de la disciplina, o de ella se derivase perjuicio notorio para las Empresas o compañeros de trabajo, se considerará como falta muy grave”.</p> <p>Art. 65.2.n: “La utilización de dispositivos electrónicos o digitales (móviles, iPad, portátiles, tabletas, etc.) durante la jornada, cuando hayan sido prohibido su uso y afecte negativamente a la operativa o a la seguridad laboral”.</p> <p>Faltas muy graves:</p> <p>Art. 65.3.d: “Originar riñas y pendencias con sus compañeros, y/o participar activamente en las mismas”.</p> <p>Art. 65.3.j: “Revelar a terceros extraños a las Empresas datos de reserva obligada”.</p> <p>Art. 65.3.l: “Los malos tratos de palabra u obra y la falta de respeto y consideración a los empresarios, encargados, capataces, así como a los compañeros de trabajo o subordinados”.</p> <p>Art. 65.3.v: “El acoso sexual o laboral”.</p>
<i>Análisis</i>	No hay referencias al derecho de libertad de expresión de manera expresa en el convenio sino a través de la regulación de las conductas de los trabajadores, imponiendo como sanciones: por faltas leves, amonestación por escrito y suspensión de empleo y sueldo de uno a treinta turnos (30), o igual número de días; por faltas graves, suspensión de empleo y sueldo de treinta y uno (31) y uno a noventa (90) turnos, o igual número de días; y por faltas muy graves, suspensión de empleo y sueldo de 91 a 180 turnos, o igual número de días y despido.
<i>Discurso de odio</i>	No hay referencias

Fuente: elaboración propia

Tabla 147. Convenio colectivo de ámbito estatal para las industrias del frío industrial

<i>Convenio colectivo estatal</i>		<i>Id.</i>	<i>091</i>
<i>Denominación</i>	Convenio colectivo de ámbito estatal para las industrias del frío industrial		
<i>Código</i>	99002255011981		
<i>Resolución</i>	Resolución de 23 de mayo de 2022, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de ámbito estatal para las industrias del frío industrial		
<i>Publicación</i>	BOE núm. 131, de 2 de junio de 2022		



<i>Ámbito temporal</i>	El convenio entra en vigor a los ocho días siguientes de su firma. No obstante, a efectos salariales se retrotrae al 1 de enero de cada uno de los 3 años de duración pactada (2021, 2022 y 2023). El Convenio dura hasta el 31 de diciembre de 2023. De no mediar denuncia el convenio se considera prorrogado por años naturales.
<i>Denunciado</i>	No
<i>Cláusulas expresas sobre libertad de información</i>	No hay cláusulas expresas
<i>Cláusulas expresas sobre libertad de expresión</i>	No hay cláusulas expresas. Las referencias se encuentran en el régimen disciplinario.
<i>Transcripción de cláusulas sobre libertad de expresión</i>	Faltas leves: Art. 36.5: “No atender al público con la corrección y diligencia debidos”. Art. 36.7: “Las discusiones sobre asuntos extraños al trabajo dentro de las dependencias de la Empresa. Si tales discusiones produjeran escándalo notorio, podrán ser consideradas como falta grave o muy grave”. Faltas graves: Art. 37.12: “El abuso en la utilización de medios informáticos dentro de la empresa y en la jornada laboral (correo electrónico, internet, intranet, ...) o soportes de las nuevas tecnologías de la comunicación y de la información para fines distintos de los relacionados con el contenido de la prestación laboral”. Faltas muy graves: Art. 38.6: “Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa o revelar a elementos extraños a la misma o datos de reserva obligada”. Art. 38.7: “Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad falta grave de respeto y consideración a cualquiera de las personas que forman parte de la plantilla de la Empresa”. Art. 38.11: “Originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros de trabajo”. Art. 38.14: “Las conductas de acoso moral, y acoso sexual y por razón de sexo”.
<i>Análisis</i>	No hay referencias al derecho de libertad de expresión de manera expresa en el convenio sino a través de la regulación de las conductas de los trabajadores, imponiendo como sanciones: por faltas leves, amonestación verbal o amonestación por escrito; por faltas graves, suspensión de empleo y sueldo de uno a quince días; y por faltas muy graves, suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días, inhabilitación por un período no superior a dos años para el ascenso y despido.
<i>Discurso de odio</i>	No hay referencias

Fuente: elaboración propia

Tabla 148. Convenio colectivo estatal de industrias lácteas y sus derivados

<i>Convenio colectivo estatal</i>		<i>Id.</i>	<i>092</i>
<i>Denominación</i>	CONVENIO COLECTIVO ESTATAL DE INDUSTRIAS LÁCTEAS Y SUS DERIVADOS		
<i>Código</i>	99003175011981		
<i>Resolución</i>	Resolución de 7 de junio de 2022, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo estatal de industrias lácteas y sus derivados		
<i>Publicación</i>	BOE núm. 144, de 17 de junio de 2022		
<i>Ámbito temporal</i>	Los efectos del convenio rigen durante el periodo comprendido entre el 1 de enero de 2021 y el 31 de diciembre de 2024, y entra en vigor en la fecha de su firma con las excepciones que se contemplan expresamente. Hasta que no esté en vigor un nuevo convenio seguirá siendo de aplicación el actual.		
<i>Denunciado</i>	No		
<i>Cláusulas expresas sobre libertad de información</i>	No hay referencias expresas.		
<i>Cláusulas expresas sobre libertad de expresión</i>	Existe referencia expresa a la libertad de expresión únicamente para los miembros del comité de empresa, en el interior de las empresas y en las materias de su responsabilidad (art. 66.3). No hay referencias para el resto de los trabajadores. Existen referencias en el régimen disciplinario.		
<i>Transcripción de cláusulas sobre libertad de expresión</i>	<p>Art. 66.3: “Podrán ejercer la libertad de expresión en el interior de la empresa, en las materias propias de su representación, pudiendo publicar o distribuir sin perturbar el normal desenvolvimiento del proceso productivo aquellas publicaciones de interés laboral o social, comunicando todo ello previamente a la empresa y ejercitará tales tareas de acuerdo con la normativa legal o vigente al efecto”.</p> <p>Faltas leves: Art.68.1.e): “La desatención y falta de corrección en el trato con el público cuando no perjudiquen gravemente la imagen de la empresa”.</p> <p>Faltas graves: Art. 68.2.m): “Las ofensas de palabras proferidas o de obra cometidas contra las personas, dentro del centro de trabajo, cuando revistan acusada gravedad”.</p> <p>Faltas muy graves: Art. 68.3.e): “El quebrantamiento o violación de secretos de obligada reserva que produzca grave perjuicio para la empresa”.</p> <p>Art. 68.3.k): “El acoso sexual y por razón de sexo”.</p>		
<i>Análisis</i>	No existe referencia a la libertad de expresión de los trabajadores en su conjunto sino únicamente para los miembros del comité de empresas. La regulación del régimen disciplinario tipifica conductas a las que les		

	corresponden las siguientes sanciones: por falta leve, amonestación verbal, amonestación escrita y suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días; por falta grave, suspensión de empleo y sueldo de tres a catorce días; y por falta muy grave, suspensión de empleo y sueldo de catorce días a un mes, traslado a centro de trabajo de localidad distinta durante un período de hasta un año y despido disciplinario.
<i>Discurso de odio</i>	No hay referencias

Fuente: elaboración propia

Tabla 149. XXII Convenio colectivo de ámbito estatal para las industrias extractivas, industrias del vidrio, industrias cerámicas y para las del comercio exclusivista de los mismos materiales

<i>Convenio colectivo estatal</i>		<i>Id.</i>	<i>093</i>
<i>Denominación</i>	XXII CONVENIO COLECTIVO DE ÁMBITO ESTATAL PARA LAS INDUSTRIAS EXTRACTIVAS, INDUSTRIAS DEL VIDRIO, INDUSTRIAS CERÁMICAS Y PARA LAS DEL COMERCIO EXCLUSIVISTA DE LOS MISMOS MATERIALES		
<i>Código</i>	99002045011981		
<i>Resolución</i>	Resolución de 14 de junio de 2022, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el XXII Convenio colectivo de ámbito estatal para las industrias extractivas, industrias del vidrio, industrias cerámicas y para las del comercio exclusivista de los mismos materiales		
<i>Publicación</i>	BOE núm. 150, de 24 de junio de 2022		
<i>Ámbito temporal</i>	Entra en vigor el 1 de enero de 2021 y expira el 31 de diciembre de 2024. Se prorroga de año en año.		
<i>Denunciado</i>	No		
<i>Cláusulas expresas sobre libertad de información</i>	No existen cláusulas expresas para todos los trabajadores, pero sí sobre derechos de información (art. 100) en materia de derechos sindicales como disponer de tablón de anuncios y correo electrónico, o de acción sindical (art. 101) para distribuir información sindical, fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal.		
<i>Cláusulas expresas sobre libertad de expresión</i>	No existen cláusulas expresas de libertad de expresión para todos los trabajadores sino únicamente en materia de garantías de los derechos de representación colectiva y sindical (art. 98.d). El resto de las referencias se encuentran en el régimen disciplinario de faltas y sanciones.		
<i>Transcripción de cláusulas sobre libertad de expresión</i>	Art. 98.d): “Expresar, colegiadamente si se trata del Comité, con libertad sus opiniones en las materias concernientes a la esfera de su representación, pudiendo publicar y distribuir, sin perturbar el normal desenvolvimiento del trabajo, las publicaciones de interés laboral o social, comunicándolo a la empresa”.		

	<p>Faltas leves:</p> <p>Art. 84.6: “La falta de la debida corrección y diligencia con el público y la apatía para cumplir las indicaciones de sus superiores. Estas faltas podrán tener la consideración de graves en caso de reincidencia y en cuanto por su real transcendencia merezcan esta calificación”.</p> <p>Art. 84.8: “Discutir sobre asuntos extraños al trabajo, durante la jornada laboral. Si se produjera alteración del orden laboral, podrá considerarse falta grave o muy grave”.</p> <p>Faltas graves:</p> <p>Art. 85.12: “El quebranto o violación del secreto de reserva obligada si no se producen perjuicios a la empresa”.</p> <p>Art. 85.13: “Proporcionar información falsa a la Dirección o a los superiores, en relación con el servicio o trabajo por negligencia”.</p> <p>Faltas muy graves:</p> <p>Art. 86.9: “Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa o revelar a elementos extraños a la misma, datos de reserva obligatoria”.</p> <p>Art. 86.11: “Los malos tratos de palabra u obra o falta grave de respeto y consideración a los superiores, trabajadores o subordinados o a sus familiares”.</p> <p>Art. 86.18: “La propagación de noticias falsas o tendenciosas referidas a la empresa con perjuicio para la misma”.</p> <p>Art. 86.25: “El acoso por razón de origen racial o étnico, por religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, el acoso sexual o por razón de sexo, así como el acoso moral, al empresario o a las personas que trabajan en la empresa”.</p>
Análisis	<p>No existen cláusulas expresas de libertad de expresión para todos los trabajadores sino únicamente en materia de garantías de los derechos de representación colectiva y sindical para expresar, colegiadamente si se trata del Comité, con libertad sus opiniones en las materias concernientes a la esfera de su representación. El resto de las referencias se encuentran en el régimen disciplinario de faltas, con las siguientes sanciones previstas: por faltas leves, amonestación verbal, amonestación por escrito y suspensión de empleo y sueldo de un día; por faltas graves, suspensión de empleo y sueldo de dos a diez días e inhabilitación por plazo no superior a seis meses, para ascenso al Grupo o Nivel profesional superior; y por faltas muy graves, pérdida temporal del Grupo o Nivel profesional, suspensión de empleo y sueldo de once días a dos meses, y despido disciplinario según el artículo 54 ET.</p>
Discurso de odio	No hay referencias

Fuente: elaboración propia

Tabla 150. XXIII Convenio colectivo de contratas ferroviarias

<i>Convenio colectivo estatal</i>		<i>Id.</i>	<i>094</i>
<i>Denominación</i>	XXIII CONVENIO COLECTIVO DE CONTRATAS FERROVIARIAS		
<i>Código</i>	99001385011981		
<i>Resolución</i>	Resolución de 14 de junio de 2022, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el XXIII Convenio colectivo de contratas ferroviarias		
<i>Publicación</i>	BOE núm. 154, de 28 de junio de 2022		
<i>Ámbito temporal</i>	El tiempo de vigencia de este convenio es de cuatro años finalizando, por tanto, el 31 de diciembre de 2025, con excepción de aquellas materias en que se pacte una vigencia diferente. De no mediar denuncia del convenio se entenderá prorrogado por igual plazo de vigencia, necesariamente, sin modificación de las condiciones pactadas.		
<i>Denunciado</i>	No		
<i>Cláusulas expresas sobre libertad de información</i>	No existe cláusula expresa de libertad de información.		
<i>Cláusulas expresas sobre libertad de expresión</i>	No existe cláusula expresa de libertad de expresión. Cláusulas indirectas se localizan en el título IX dedicado a faltas y sanciones.		
<i>Transcripción de cláusulas sobre libertad de expresión</i>	Faltas menos graves: Art. 86.2.b): <i>“Las discusiones con otros compañeros de trabajo en acto de servicio”</i> . Faltas graves: Art. 86.3.d): <i>“Los malos tratos de palabra u obra con las personas trabajadoras del centro”</i> . Faltas muy graves: Art. 86.4.f): <i>“La falta grave de respeto a las personas trabajadoras del centro”</i> . Art. 86.4.i): <i>“El acoso sexual, psicológico y por razón de sexo”</i> . Art. 86.4.j): <i>“El originar frecuentes riñas y pendencias con las personas trabajadoras del centro”</i> .		
<i>Análisis</i>	No hay referencias al derecho de libertad de expresión de manera expresa en el convenio sino a través de la regulación de las conductas de los trabajadores, imponiendo como sanciones: por falta leve, amonestación verbal o amonestación escrita; por falta menos grave, suspensión de empleo y sueldo de uno o dos días e inhabilitación para el ascenso durante seis meses; y por falta grave, suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días e inhabilitación para el ascenso durante un año; y por falta muy grave, suspensión de empleo y sueldo de dieciséis días a tres meses y despido		
<i>Discurso de odio</i>	No hay referencias		

Fuente: elaboración propia

Tabla 151. Convenio colectivo de ámbito estatal para el sector de industrias de aguas de bebida envasadas

<i>Convenio colectivo estatal</i>		<i>Id.</i>	095
<i>Denominación</i>	CONVENIO COLECTIVO DE ÁMBITO ESTATAL PARA EL SECTOR DE INDUSTRIAS DE AGUAS DE BEBIDA ENVASADAS		
<i>Código</i>	99014405012008		
<i>Resolución</i>	Resolución de 27 de junio de 2022, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de ámbito estatal para el sector de industrias de aguas de bebida envasadas		
<i>Publicación</i>	BOE núm. 163, de 8 de julio de 2022		
<i>Ámbito temporal</i>	El convenio entra en vigor el día primero del mes siguiente a la firma del mismo y sus efectos económicos se retrotraerán al 1 de enero de 2021. El convenio tiene una duración desde el 1 de enero de 2021 hasta el 31 de diciembre de 2022, salvo en aquellas materias para las que se pacte expresamente una duración inferior o superior, en cuyo caso se estará a lo específicamente establecido. Caso de no mediar denuncia por cualquiera de las partes legitimadas para la negociación, el convenio se prorroga por períodos anuales.		
<i>Denunciado</i>	Sí		
<i>Cláusulas expresas sobre libertad de información</i>	No hay cláusulas expresas. Sólo referencia a los delegados sindicales para la aplicación de la LOLS.		
<i>Cláusulas expresas sobre libertad de expresión</i>	No hay cláusulas expresas. Las referencias son a la conductas tipificadas como faltas en el régimen disciplinario.		
<i>Transcripción de cláusulas sobre libertad de expresión</i>	Faltas leves: Art. 30.1.e): “La desatención y falta de corrección en el trato con el público cuando no perjudiquen gravemente la imagen de la empresa”. Faltas graves: Art. 30.2.i): “El quebrantamiento o la violación de secretos de obligada reserva que no produzca grave perjuicio para la empresa”. Art. 30.2.n): “Las ofensas de palabra proferidas o de obra cometidas contra las personas, dentro del centro de trabajo, cuando no revistan acusada gravedad”. Faltas muy graves: Art. 30.3.e): “El quebrantamiento o violación de secretos de obligada reserva que produzca grave perjuicio para la empresa”. Art. 30.3.l): “El acoso sexual”.		
<i>Análisis</i>	No hay referencias al derecho de libertad de expresión de manera expresa en el convenio sino a través de la regulación de las conductas de los trabajadores, imponiendo como sanciones: por falta leve,		

	amonestación verbal o escrita y suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días; por falta grave, suspensión de empleo y sueldo de tres a catorce días; y por falta muy grave, suspensión de empleo y sueldo de catorce días a dos meses, traslado a centro de trabajo de localidad distinta durante un período de hasta un año o despido disciplinario.
<i>Discurso de odio</i>	No hay referencias

Fuente: elaboración propia

Tabla 152. *Convenio colectivo estatal del sector de industrias cárnicas*

<i>Convenio colectivo estatal</i>		<i>Id.</i>	<i>096</i>
<i>Denominación</i>	CONVENIO COLECTIVO ESTATAL DEL SECTOR DE INDUSTRIAS CÁRNICAS		
<i>Código</i>	99000875011981		
<i>Resolución</i>	Resolución de 14 de junio de 2022, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo estatal del sector de industrias cárnicas		
<i>Publicación</i>	BOE núm. 167, de 13 de julio de 2022		
<i>Ámbito temporal</i>	El convenio tiene una vigencia desde el 1 de enero de 2021 hasta el 31 de diciembre de 2023. No obstante lo anterior, el convenio se mantiene vigente hasta que se alcance un nuevo convenio que lo sustituya.		
<i>Denunciado</i>	No		
<i>Cláusulas expresas sobre libertad de información</i>	No existe cláusula expresa.		
<i>Cláusulas expresas sobre libertad de expresión</i>	Existe cláusula expresa únicamente para los miembros del comité de empresa (art. 87.c)) de libertad de expresión en el interior de la Empresa en las materias propias de su representación. No existe referencia para el resto de los trabajadores. Las referencias indirectas se localizan en el régimen disciplinario de faltas y sanciones.		
<i>Transcripción de cláusulas sobre libertad de expresión</i>	Art. 87.c): “Podrán ejercer la libertad de expresión en el interior de la Empresa en las materias propias de su representación, pudiendo publicar o distribuir, sin perturbar el normal desenvolvimiento del proceso productivo, aquellas publicaciones de interés laboral o social, comunicando todo ello previamente a la Empresa y ejerciendo tales tareas de acuerdo con la norma legal vigente al efecto”. Faltas leves: Art. 64.8: “Discutir sobre asuntos extraños al trabajo”. Faltas muy graves: Art. 66.3: “Las ofensas verbales o físicas al empresario o a las personas que trabajen en la Empresa o a los familiares que convivan con ellos”.		

<i>Análisis</i>	No existe referencia a la libertad de expresión de los trabajadores en su conjunto sino únicamente para los miembros del comité de empresas. La regulación del régimen disciplinario tipifica conductas a las que les corresponden las siguientes sanciones: por faltas leves, amonestación verbal, amonestación por escrito y suspensión de empleo y sueldo de hasta un día; por faltas graves, pérdida del derecho para elección del turno de vacaciones para el siguiente período vacacional, suspensión de empleo y sueldo de hasta un mes e inhabilitación por plazo no superior a tres años para el ascenso a categoría superior; y por faltas muy graves, suspensión de empleo y sueldo de hasta seis meses, inhabilitación por plazo no superior a cinco años, para el paso a categoría superior, pérdida del derecho para elección del turno de vacaciones, para los dos períodos vacacionales siguientes, traslado forzoso sin derecho a indemnización alguna, despido.
<i>Discurso de odio</i>	No hay referencias

Fuente: elaboración propia

Tabla 153. Convenio colectivo de ámbito estatal de jardinería 2021-2024

<i>Convenio colectivo estatal</i>		<i>Id.</i>	<i>097</i>
<i>Denominación</i>	Convenio colectivo de ámbito estatal de jardinería		
<i>Código</i>	99002995011981		
<i>Resolución</i>	Resolución de 27 de junio de 2022, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de ámbito estatal de jardinería 2021-2024		
<i>Publicación</i>	BOE núm. 167, de 13 de julio de 2022		
<i>Ámbito temporal</i>	El convenio tiene una vigencia inicial desde el 1 de enero del año 2021 al 31 de diciembre del 2024, prorrogándose por periodos anuales, si no mediara denuncia de cualquiera de las partes.		
<i>Denunciado</i>	No		
<i>Cláusulas expresas sobre libertad de información</i>	No hay referencia expresa a la libertad de información. Se cita la LOLS para derechos sindicales.		
<i>Cláusulas expresas sobre libertad de expresión</i>	No hay referencias expresas en las cláusulas, sólo indirecta en el régimen disciplinario.		
<i>Transcripción de cláusulas sobre libertad de expresión</i>	Faltas leves: Art. 22.7: “Las faltas de respeto o discusiones, a/con sus compañeros/as, e incluso, siempre que ello se produzca con motivo u ocasión del trabajo. Si tales discusiones produjesen graves escándalos o alborotos, podrán ser consideradas como faltas graves o muy graves”. Art. 22.10: “Usar medios telefónicos, telemáticos, informáticos, mecánicos o electrónicos de la empresa, para asuntos particulares, sin la debida autorización”.		



	<p>Faltas graves: Art. 23.8: “Proporcionar datos reservados del centro de trabajo o de la empresa, o de personas de la misma, sin la debida autorización para ello”.</p> <p>Faltas muy graves: Art. 24.5: “Los malos tratos de palabra u obra o faltas graves de respeto y consideración a los superiores, compañeros/as o subordinados/as”.</p> <p>Art. 24.10: “La emisión maliciosa, o por negligencia inexcusable, de noticias o información falsa referente a la empresa o centro de trabajo”.</p> <p>Art. 24.13: “El acoso sexual o por razón de sexo”.</p>
<i>Análisis</i>	No hay referencias al derecho de libertad de expresión de manera expresa en el convenio sino a través de la regulación de las conductas de los trabajadores, imponiendo como sanciones: por faltas leves, amonestación por escrito y suspensión de empleo y sueldo de uno o dos días; por faltas graves, suspensión de empleo y sueldo de tres a diez días; y por faltas muy graves, suspensión de empleo y sueldo de once a sesenta días y despido.
<i>Discurso de odio</i>	No hay referencias

Fuente: elaboración propia

Tabla 154. Convenio colectivo de la industria metalgráfica y de fabricación de envases metálicos

<i>Convenio colectivo estatal</i>		<i>Id.</i>	<i>098</i>
<i>Denominación</i>	CONVENIO COLECTIVO DE LA INDUSTRIA METALGRÁFICA Y DE FABRICACIÓN DE ENVASES METÁLICOS		
<i>Código</i>	99003445011982		
<i>Resolución</i>	Resolución de 6 de julio de 2022, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de la industria metalgráfica y de fabricación de envases metálicos		
<i>Publicación</i>	BOE, núm. 172, de 19 de julio de 2022		
<i>Ámbito temporal</i>	Tiene una duración de 3 años, esto es, desde el 1 de enero del 2021 hasta el 31 de diciembre de 2023, hasta la denuncia del convenio subsistirán sus preceptos hasta la entrada en vigor del que le sustituya.		
<i>Denunciado</i>	No		
<i>Cláusulas expresas sobre libertad de información</i>	No hay cláusulas expresas. Hay referencia en materia de derechos sindicales (art. 45) para distribuir información sindical, todo ello fuera de las horas de trabajo, sin perturbar la actividad normal de la empresa, ni interrumpir el desarrollo del proceso productivo.		
<i>Cláusulas expresas sobre libertad de expresión</i>	Hay una cláusula expresa sobre libertad de expresión para los miembros del comité de empresa (art. 50) pero no		

	para el resto de los trabajadores. Las demás referencias se encuentran en el régimen disciplinario del código de conducta (capítulo VII).
<i>Transcripción de cláusulas sobre libertad de expresión</i>	<p>Art. 50.3: “Podrán ejercer la libertad de expresión en el interior de la empresa en las materias propias de su representación, pudiendo publicar o distribuir, sin perturbar el normal desenvolvimiento del proceso productivo, aquellas publicaciones de interés laboral o social, comunicando todo ello previamente a la empresa y ejerciendo tales tareas de acuerdo con la normativa vigente al efecto”.</p> <p>Faltas leves:</p> <p>Art. 39.f: “La desatención o falta de corrección en el trato con los clientes o proveedores de la empresa”.</p> <p>Art. 39.k: “Discutir con los compañeros/as, con los clientes o proveedores dentro de la jornada de trabajo”.</p> <p>Faltas graves:</p> <p>Art. 40.m: “El acoso sexual ambiental que se manifieste en ofensas verbales o físicas, falta de respeto a la intimidad o la dignidad de las personas, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 41.n”.</p> <p>Faltas muy graves:</p> <p>Art. 41.i: “Los malos tratos de palabra u obra, la falta de respeto y consideración a sus superiores o a los familiares de estos, así como a sus compañeros/as de trabajo, proveedores y clientes de la empresa”.</p> <p>Art. 41.m: “Todo comportamiento o conducta, en el ámbito laboral, que atente el respeto de la intimidad y dignidad de la mujer o el hombre mediante la ofensa, física o verbal, de carácter sexual. Si tal conducta o comportamiento se lleva a cabo prevaleciendo de su posición jerárquica, supondrá una circunstancia agravante”.</p> <p>Art. 41.n: “El acoso sexual, así como el realizado por origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual o género, al empresario o a las personas que trabajan en la empresa”.</p>
<i>Análisis</i>	No existe referencia a la libertad de expresión de los trabajadores en su conjunto sino únicamente para los miembros del comité de empresas. La regulación del régimen disciplinario tipifica conductas a las que les corresponden las siguientes sanciones: por faltas leves, amonestación por escrito; por faltas graves, amonestación por escrito y suspensión de empleo y sueldo de dos a veinte días; por faltas muy graves, amonestación por escrito, suspensión de empleo y sueldo de veintiuno a sesenta días y despido.
<i>Discurso de odio</i>	No hay referencias

Fuente: elaboración propia

Tabla 155. Convenio colectivo de recuperación y reciclado de residuos y materias primas secundarias

<i>Convenio colectivo estatal</i>		<i>Id.</i>	099
<i>Denominación</i>	CONVENIO COLECTIVO DE RECUPERACIÓN Y RECICLADO DE RESIDUOS Y MATERIAS PRIMAS SECUNDARIAS		
<i>Código</i>	99004345011982		
<i>Resolución</i>	Resolución de 12 de julio de 2022, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de recuperación y reciclado de residuos y materias primas secundarias		
<i>Publicación</i>	BOE núm. 177, de 25 de julio de 2022		
<i>Ámbito temporal</i>	El convenio entra en vigor el día 1 de enero de 2022 y mantiene su vigencia hasta el 31 de diciembre del 2024, quedando prorrogado íntegramente hasta que la comisión negociadora designada acuerde su sustitución por otro convenio de igual naturaleza		
<i>Denunciado</i>	Denunciado		
<i>Cláusulas expresas sobre libertad de información</i>	No hay cláusulas expresas		
<i>Cláusulas expresas sobre libertad de expresión</i>	No hay cláusulas expresas, únicamente referencias en el procedimiento disciplinario		
<i>Transcripción de cláusulas sobre libertad de expresión</i>	<p>Faltas leves:</p> <p>Art. 39.2.1.h): “Las discusiones, tanto de los trabajadores como de sus superiores, siempre que ello se produzca con motivo u ocasión del trabajo”.</p> <p>Art. 39.2.1.l): “La utilización de los medios informáticos propiedad de la empresa (correo electrónico, intranet, Internet, ordenadores, escáneres, carpetas de red, fotocopiadoras, entre otros) para fines particulares y distintos de los relacionados con el contenido de la prestación laboral, dentro de su jornada de trabajo, a no ser que se cuente con la autorización oportuna”.</p> <p>Faltas graves:</p> <p>Art. 39.2.2.c): “Las faltas de respeto graves, o discusiones que produjesen escándalos o alborotos”.</p> <p>Art. 39.2.2.k): “Dos faltas leves por la utilización de los medios informáticos propiedad de la empresa (correo electrónico, intranet, Internet, ordenadores, escáneres, carpetas de red, fotocopiadoras, entre otros) para fines particulares y distintos de los relacionados con el contenido de la prestación laboral, dentro de su jornada de trabajo, a no ser que se cuente con la autorización oportuna”.</p> <p>Faltas muy graves:</p> <p>Art. 39.2.3.e): “El acoso laboral, sea este sexual, por razón de sexo, moral o psicológico”.</p>		

	<p>Art. 39.2.3.f): “Proporcionar datos reservados del centro de trabajo o de la empresa, o de personas de la misma, sin la debida autorización para ello”.</p> <p>Art. 39.2.3.g): “Los malos tratos de palabra u obra o faltas graves de respeto y consideración a las personas dentro del ámbito del trabajo, así como el abuso de autoridad”.</p> <p>Art. 39.2.3.o): “La reiteración en más de tres veces por la utilización de los medios informáticos propiedad de la empresa (correo electrónico, intranet, Internet, ordenadores, escáneres, carpetas de red, fotocopiadoras, entre otros) para fines particulares y distintos de los relacionados con el contenido de la prestación laboral, dentro de su jornada de trabajo, a no ser que se cuente con la autorización oportuna”.</p>
Análisis	No hay referencias al derecho de libertad de expresión de manera expresa en el convenio sino a través de la regulación de las conductas de los trabajadores, imponiendo como sanciones: por faltas leves, amonestación por escrito y suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días; por faltas graves, suspensión de empleo y sueldo de tres a catorce días; y por faltas muy graves, suspensión de empleo y sueldo de quince a sesenta días y despido.
Discurso de odio	No hay referencias

Fuente: elaboración propia

Tabla 156. Convenio colectivo de elaboradores de productos cocinados para su venta a domicilio

Convenio colectivo estatal		Id.	100
Denominación	CONVENIO COLECTIVO DE ELABORADORES DE PRODUCTOS COCINADOS PARA SU VENTA A DOMICILIO		
Código	99008685011994		
Resolución	Resolución de 19 de julio de 2022, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de elaboradores de productos cocinados para su venta a domicilio		
Publicación	BOE núm. 181, de 29 de julio de 2022		
Ámbito temporal	Desde su firma hasta 31 de diciembre de 2024, excepto por lo que se refiere a aquellas cláusulas para las que se establezcan expresamente una vigencia y/o duración distinta. A partir del 31 de diciembre de 2024, de no mediar denuncia expresa se prorrogará de año en año.		
Denunciado	No		
Cláusulas expresas sobre libertad de información	No hay cláusulas expresas. En el art. 70, sobre secciones sindicales, se señala que éstas tendrán derecho a repartir información o propaganda sindical		

<i>Cláusulas expresas sobre libertad de expresión</i>	No hay cláusulas expresas. Las referencias de localizan en el régimen disciplinario.
<i>Transcripción de cláusulas sobre libertad de expresión</i>	Faltas graves: Art. 61.12: “La falta de respeto hacia los compañeros, incluidos los mandos y subordinados, y el público en general”. Art.61.13: “No atender al público con la corrección y diligencia debidas”. Faltas muy graves: Art. 62.6: “Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad o falta grave al respeto y consideración al empresario, personas delegadas por éste, así como demás personas trabajadoras y público en general”. Art. 62.9: “Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa”. Art. 62.10: “Revelar a elementos extraños a la empresa, datos de reserva obligatoria”. Art. 62.11: “Provocar u originar riñas y pendencias con las demás personas trabajadoras”. Art. 62.15: “La conducta acreditada que produzca el hostigamiento sexual hacia cualquier trabajador o trabajadora de las empresas. En el caso de que se probara que se ejerciera cualquier represalia contra la persona denunciante del acoso sexual, se considerará un agravante para la determinación de la sanción a imponer o, en su caso, a la imposición de una nueva sanción en consonancia con dicha conducta”.
<i>Análisis</i>	No hay referencias al derecho de libertad de expresión de manera expresa en el convenio sino a través de la regulación de las conductas de los trabajadores, imponiendo como sanciones: por faltas leves, amonestaciones por escrito y suspensión de empleo y sueldo de uno a tres días; por faltas graves, suspensión de empleo y sueldo de cuatro a quince días y por faltas muy graves, suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a noventa días y despido disciplinario.
<i>Discurso de odio</i>	No hay referencias

Fuente: elaboración propia

Tabla 157. Convenio colectivo para la industria fotográfica

<i>Convenio colectivo estatal</i>		<i>Id.</i>	<i>101</i>
<i>Denominación</i>	CONVENIO COLECTIVO PARA LA INDUSTRIA FOTOGRAFICA		
<i>Código</i>	99002235011981		
<i>Resolución</i>	Resolución de 23 de julio de 2022, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo para la industria fotográfica		
<i>Publicación</i>	BOE núm. 187, de 5 de agosto de 2022		

<i>Ámbito temporal</i>	El convenio tiene una vigencia de cuatro años, desde el 1 de enero de 2022 hasta el 31 de diciembre de 2025; si no mediara denuncia expresa el convenio queda expresamente prorrogado de año en año
<i>Denunciado</i>	No
<i>Cláusulas expresas sobre libertad de información</i>	No existe remisión expresa, salvo referencias en materia de derechos sindicales, entre otras.
<i>Cláusulas expresas sobre libertad de expresión</i>	Existe remisión expresa (art. 12.14) a la libertad de expresión para los miembros del comité de empresa o delegados de personal en el interior de las empresas y en el ámbito de su representación. No existe remisión expresa para el resto de los trabajadores: el resto de las referencias se localizan en el régimen disciplinario.
<i>Transcripción de cláusulas sobre libertad de expresión</i>	Art. 12.14.c): “Podrán ejercer la libertad de expresión en el interior de la empresa, en las materias propias de su representación, pudiendo publicar o distribuir sin perturbar el normal desenvolvimiento del proceso productivo, aquellas publicaciones de interés laboral o social, y ejerciendo tales tareas de acuerdo con la norma legal vigente al efecto”. Faltas leves: Art. 18.2.2): “No atender al público con la debida diligencia, cuando esta atención sea propia de sus deberes laborales”. Art. 18.2.3): “Las discusiones, sobre asuntos ajenos al trabajo, durante la jornada que produzcan alteraciones en el servicio encomendado”. Art. 18.2.9): “Participar en riñas o juegos”. Faltas muy graves: Art. 18.4.8): “Violar el secreto de correspondencia de la empresa”. Art. 18.4.9): “Los malos tratos de palabra y obra o la falta grave de respeto a los jefes, compañeros y subordinados, así como a los familiares respectivos”. Art. 18.4.10): “Originar riñas o peleas”.
<i>Análisis</i>	Únicamente hay referencias al derecho de libertad de expresión para los representantes de los trabajadores de manera expresa en el convenio, pero no para el resto de los trabajadores; además existen referencias a través de la regulación de las conductas de los trabajadores, imponiendo como sanciones: por faltas leves, amonestación escrita; por faltas graves, suspensión de empleo y sueldo por un período máximo de 10 días; y por falta muy grave, suspensión de empleo y sueldo por tiempo no inferior a 10 días ni superior a un mes y despido.
<i>Discurso de odio</i>	No hay referencias

Fuente: elaboración propia

Tabla 158. Convenio colectivo para el sector de conservas, semiconservas y salazones de pescado y marisco para los años 2021-2024

<i>Convenio colectivo estatal</i>		<i>Id.</i>	<i>102</i>
<i>Denominación</i>	CONVENIO COLECTIVO PARA EL SECTOR DE CONSERVAS, SEMICONSERVAS Y SALAZONES DE PESCADO Y MARISCO		
<i>Código</i>	99001315011981		
<i>Resolución</i>	Resolución de 28 de julio de 2022, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo para el sector de conservas, semiconservas y salazones de pescado y marisco para los años 2021-2024		
<i>Publicación</i>	BOE núm. 192, de 11 de agosto de 2022		
<i>Ámbito temporal</i>	El convenio tiene vigencia a partir del mes siguiente de su firma. No obstante, sus efectos económicos se retrotraerán al día 1 de enero de 2021, con el pago de atrasos que les corresponda a las personas trabajadoras durante 2022. La duración del convenio se estipula en cuatro años, es decir, en el periodo comprendido entre el 1 de enero del año 2021 y el 31 de diciembre del año 2024. El convenio es prorrogado por periodos de un año, siempre que no medie la oportuna denuncia.		
<i>Denunciado</i>	No		
<i>Cláusulas expresas sobre libertad de información</i>	No hay cláusulas expresas en el convenio. Existen referencias en materia de derechos sindicales (art. 46) para distribuir información sindical fuera de horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de las empresas		
<i>Cláusulas expresas sobre libertad de expresión</i>	No hay cláusulas expresas en el convenio. Las referencias indirectas se localizan en el régimen disciplinario sobre faltas, sanciones y abuso de autoridad.		
<i>Transcripción de cláusulas sobre libertad de expresión</i>	<p>Faltas leves:</p> <p>Art. 34.1.f): “No atender al público con la diligencia y corrección debidas”.</p> <p>Art. 34.1.h): “Las discusiones sobre asuntos extraños al trabajo durante la jornada. Si tales discusiones produjeran escándalo notorio, podrán ser consideradas como faltas graves”.</p> <p>Faltas graves:</p> <p>Art. 34.2.ñ): “Filtración de información sensible de la empresa, siempre y cuando se tenga acceso directo a la misma”.</p> <p>Faltas muy graves:</p> <p>Art. 34.3.d): “Las ofensas verbales o físicas al empresario o a las personas que trabajan en la empresa o a los familiares que convivan con ellos”.</p> <p>Art. 34.3.h): “El acoso sexual o laboral”.</p>		
<i>Análisis</i>	No hay referencias al derecho de libertad de expresión de manera expresa en el convenio sino a través de la regulación de las conductas de los trabajadores,		

	imponiendo como sanciones: por faltas leves, amonestación verbal, amonestación por escrito y suspensión de empleo y sueldo hasta dos días; por faltas graves, traslado de puesto dentro de la misma fábrica y suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días; y por faltas muy graves, suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días y despido.
<i>Discurso de odio</i>	No hay referencias

Fuente: elaboración propia

Tabla 159. VI Convenio colectivo nacional taurino

<i>Convenio colectivo estatal</i>		<i>Id.</i>	<i>103</i>
<i>Denominación</i>	VI CONVENIO COLECTIVO NACIONAL TAURINO		
<i>Código</i>	99001985011988		
<i>Resolución</i>	Resolución de 2 de septiembre de 2022, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el VI Convenio colectivo nacional taurino		
<i>Publicación</i>	BOE núm. 223, de 16 de septiembre de 2022		
<i>Ámbito temporal</i>	El convenio entra en vigor el día de su firma, manteniendo su vigencia hasta el día 31 de diciembre de 2025. En caso de no ser denunciado queda prorrogado automáticamente por períodos anuales.		
<i>Denunciado</i>	No		
<i>Cláusulas expresas sobre libertad de información</i>	No hay cláusulas expresas en el convenio.		
<i>Cláusulas expresas sobre libertad de expresión</i>	No hay cláusulas expresas en el convenio		
<i>Transcripción de cláusulas sobre libertad de expresión</i>	No hay cláusulas		
<i>Análisis</i>	El convenio no señala nada respecto a la libertad de expresión y conductas		
<i>Discurso de odio</i>	No hay referencias		

Fuente: elaboración propia

Tabla 160. Convenio colectivo estatal para el comercio de distribuidores de especialidades y productos farmacéuticos

<i>Convenio colectivo estatal</i>		<i>Id.</i>	<i>104</i>
<i>Denominación</i>	CONVENIO COLECTIVO ESTATAL PARA EL COMERCIO DE DISTRIBUIDORES DE ESPECIALIDADES Y PRODUCTOS FARMACÉUTICOS		
<i>Código</i>	9900115011981		
<i>Resolución</i>	Resolución de 12 de septiembre de 2022, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo estatal para el comercio de distribuidores de especialidades y productos farmacéuticos		



<i>Publicación</i>	BOE núm. 229, de 23 de septiembre de 2022
<i>Ámbito temporal</i>	El convenio entra en vigor a partir de su publicación en el BOE y su duración es hasta el 31 de diciembre de 2023.
<i>Denunciado</i>	No
<i>Cláusulas expresas sobre libertad de información</i>	No hay cláusulas expresas en el convenio
<i>Cláusulas expresas sobre libertad de expresión</i>	No hay cláusulas expresas en el convenio. Las referencias se localizan en el régimen disciplinario.
<i>Transcripción de cláusulas sobre libertad de expresión</i>	<p>Faltas leves:</p> <p>Art. 29.3.e): “Las discusiones con otras personas trabajadoras dentro de las dependencias de la empresa, siempre que no sea en presencia del público”.</p> <p>Art. 29.3.h): “No atender al público con la corrección y diligencia debidos”.</p> <p>Faltas graves:</p> <p>Art. 29.4.e): “Las discusiones con otras personas trabajadoras en presencia del público o que trascienda a ésta”.</p> <p>Faltas muy graves:</p> <p>Art. 29.5.f): “Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa, o revelar a personas extrañas a la misma el contenido de éstos”.</p> <p>Art. 29.5.g): “Originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros de trabajo”.</p> <p>Art. 29.5.h): “Falta notoria de respeto o consideración al público”.</p> <p>Art. 29.5.i): “Los malos tratos de palabra u obra o la falta grave de respeto y consideración a los jefes o sus familiares, así como a los compañeros y subordinados”.</p> <p>Art. 29.5.j): “Toda conducta, en el ámbito laboral, que atente gravemente al respeto de la intimidad y dignidad mediante la ofensa, verbal o física, de carácter sexual. Si la referida conducta es llevada a cabo prevaleciendo de una posición jerárquica, supondrá una circunstancia agravante de aquélla”.</p> <p>Art. 29.5.ñ): “El acoso sexual o por razón de sexo, identificable por la situación en que se produce cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico no deseado de índole sexual con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo”.</p>
<i>Análisis</i>	No hay referencias al derecho de libertad de expresión de manera expresa en el convenio sino a través de la regulación de las conductas de los trabajadores, imponiendo como sanciones: por faltas leves, amonestación verbal, amonestación por escrito y suspensión de empleo y sueldo hasta tres días; por faltas graves, suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días; y por faltas muy graves, desde la suspensión de

	empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días hasta la rescisión del contrato de trabajo en los supuestos en que la falta fuera calificada en su grado máximo.
<i>Discurso de odio</i>	No hay referencias

Fuente: elaboración propia

Tabla 161. *Convenio colectivo marco estatal para las empresas organizadoras del juego del bingo*

<i>Convenio colectivo estatal</i>		<i>Id.</i>	<i>105</i>
<i>Denominación</i>	CONVENIO COLECTIVO MARCO ESTATAL PARA LAS EMPRESAS ORGANIZADORAS DEL JUEGO DEL BINGO		
<i>Código</i>	99001905011983		
<i>Resolución</i>	Resolución de 29 de septiembre de 2022, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo marco estatal para las empresas organizadoras del juego del bingo		
<i>Publicación</i>	BOE núm. 243, de 10 de octubre de 2022		
<i>Ámbito temporal</i>	Este convenio entra en vigor al día siguiente de su publicación en el BOE si bien los aspectos económicos del mismo se retrotraerán al día 1 de enero de 2022 y su duración inicial termina el 31 de diciembre de 2024. Las partes signatarias acuerdan prorrogar la vigencia del convenio de año en año, mientras no se produzca la denuncia del mismo.		
<i>Denunciado</i>	No		
<i>Cláusulas expresas sobre libertad de información</i>	No hay cláusulas expresas en el convenio. Existe referencia en materia de derechos sindicales a la LOLS (art. 77) y en el art. 79 respecto a las secciones sindicales. Existe tablón de anuncio informativo (art. 8o).		
<i>Cláusulas expresas sobre libertad de expresión</i>	No hay cláusulas expresas en el convenio. Las referencias se encuentran en el régimen disciplinario del capítulo séptimo.		
<i>Transcripción de cláusulas sobre libertad de expresión</i>	Faltas leves: Art. 32.d): “No atender al público con la corrección y diligencia debidas”. Faltas graves: Art. 33.c): “Provocar o mantener discusiones con otros trabajadores o trabajadoras en presencia del público o que trascienda a éste”. Faltas muy graves: Art. 34.i): “Malos tratos de palabra u obra, y falta grave al respeto y consideración al empresario, personas delegadas por éste, así como demás trabajadores o trabajadoras y público en general”. Art. 34.j): “Todo comportamiento o conducta, en el ámbito laboral, que atente al respeto de la intimidad y dignidad de la mujer o el hombre mediante ofensa, física o verbal, de carácter sexual. Si tal conducta o comportamiento se lleva		

	<i>a cabo prevaleciendo de una posición de jerárquica supondrá una circunstancia agravante de aquélla”.</i>
<i>Análisis</i>	No hay referencias al derecho de libertad de expresión de manera expresa en el convenio sino a través de la regulación de las conductas de los trabajadores, imponiendo como sanciones: por faltas leves, amonestación verbal y amonestación por escrito; por faltas graves, amonestación por escrito y suspensión de empleo y sueldo de uno a diez días; y por faltas muy graves, suspensión de empleo y sueldo de once a treinta días y despido disciplinario.
<i>Discurso de odio</i>	No hay referencias

Fuente: elaboración propia

Tabla 162. V Convenio colectivo general del sector de servicios de asistencia en tierra en aeropuertos

<i>Convenio colectivo estatal</i>		<i>Id.</i>	<i>106</i>
<i>Denominación</i>	V CONVENIO COLECTIVO GENERAL DEL SECTOR DE SERVICIOS DE ASISTENCIA EN TIERRA EN AEROPUERTOS		
<i>Código</i>	99015595012005		
<i>Resolución</i>	Resolución de 19 de septiembre de 2022, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el V Convenio colectivo general del sector de servicios de asistencia en tierra en aeropuertos		
<i>Publicación</i>	BOE núm. 246, de 17 de octubre de 2022		
<i>Ámbito temporal</i>	A partir del día siguiente al de su publicación en el BOE hasta el 31 de diciembre de 2025, salvo para aquellas materias en que se fije un ámbito temporal diferente en el presente convenio. No obstante la citada vigencia, el convenio se entiende prorrogado por años sucesivos si no media denuncia.		
<i>Denunciado</i>	No		
<i>Cláusulas expresas sobre libertad de información</i>	No hay cláusulas expresas en el convenio		
<i>Cláusulas expresas sobre libertad de expresión</i>	No hay cláusulas expresas en el convenio. Las referencias se realizan en el régimen disciplinario.		
<i>Transcripción de cláusulas sobre libertad de expresión</i>	Faltas graves: Art. 64.7: “El quebranto o violación de secretos o reserva obligada sin que se produzca grave perjuicio a la Empresa”. Art. 64.14: “La divulgación a personas ajenas a la Empresa de la marcha interior de la misma, proporcionando datos por razón del puesto que desempeña, cuando la difusión de esta información pueda causar daño o perjuicio a la Empresa”. Art. 64.15: “La falta de atención y cortesía con el público no reiterada”.		

	<p>Art. 64.17: “Las riñas, alborotos o discusiones graves y notorias en acto de servicio”.</p> <p>Faltas muy graves:</p> <p>Art. 65.5: “Los malos tratos de palabra y obra o la falta grave de respeto y consideración a los superiores, a los compañeros y subordinados y/o a sus familiares”.</p> <p>Art. 65.6: “Violar secretos de la Empresa cuando de ello se deriven perjuicios para la misma”.</p> <p>Art. 65.8: “Originar riñas y pependencias con sus compañeros de trabajo, cuando de ello se deriven perjuicios para la Empresa”.</p> <p>Art. 65.12: “La falta de atención o cortesía con el público, reiterada e inexcusable”.</p> <p>Art. 65.15: “El acoso sexual o agresiones sexuales, verbales o físicas, dirigidas contra la dignidad o intimidad de las personas. El acoso por razón de sexo”.</p> <p>Art. 65.16: “El acoso psicológico o moral”.</p> <p>Art. 65.17: “Divulgación de algún dato interno de la Compañía relacionado con aviones, combustible, nombre y número de pasajeros, fecha de vuelo de los mismos o cualquier otro asunto relacionado con la explotación, si de los hechos resultaran daños o perjuicios para la Empresa o pasajeros o pasajeras”.</p>
Análisis	No hay referencias al derecho de libertad de expresión de manera expresa en el convenio sino a través de la regulación de las conductas de los trabajadores, imponiendo como sanciones: para las faltas leves, amonestación verbal, amonestación por escrito y suspensión de empleo y sueldo hasta dos días; para las faltas graves, suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días e inhabilitación temporal por plazo no superior a dos años para pasar a categoría superior o progresión a niveles superiores; y para las faltas muy graves, suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días, inhabilitación de hasta seis años para pasar a categoría superior o progresión a niveles superiores y despido.
Discurso de odio	No hay referencias

Fuente: elaboración propia

Tabla 163. Convenio colectivo de acción e intervención social 2022-2024

Convenio colectivo estatal		Id.	107
Denominación	CONVENIO COLECTIVO DE ACCIÓN E INTERVENCIÓN SOCIAL		
Código	99100155012015		
Resolución	Resolución de 18 de octubre de 2022, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el		

	Convenio colectivo de acción e intervención social 2022-2024
<i>Publicación</i>	BOE núm. 259, de 28 de octubre de 2022
<i>Ámbito temporal</i>	Este convenio entra en vigor el día de su publicación en el BOE y está en vigor hasta el 31 de diciembre del año 2024. No obstante sus efectos económicos se producirán a partir del 1 de abril de 2022, sin perjuicio de lo dispuesto en la disposición transitoria primera. El convenio queda automáticamente prorrogado por anualidades, de no mediar denuncia expresa y por escrito del mismo.
<i>Denunciado</i>	No
<i>Cláusulas expresas sobre libertad de información</i>	No hay cláusulas expresas en el convenio. El convenio señala que se aplica como derecho supletorio el ET y la LOLS
<i>Cláusulas expresas sobre libertad de expresión</i>	No hay cláusulas expresas en el convenio. Las referencias se encuentran en el régimen disciplinario del capítulo VIII.
<i>Transcripción de cláusulas sobre libertad de expresión</i>	Faltas graves: Art. 40.B.6: “ <i>La desatención reiterada en el trato con los usuarios y/o con los compañeros y compañeras así como las ofensas tanto a compañeros y compañeras, como a cualquier otra persona con la que pueda relacionarse en el desempeño de su puesto de trabajo salvo que por su propia naturaleza pueda ser considerada como muy grave</i> ”. Art. 40.B.7: “ <i>El uso impropio e inadecuado de equipamientos e instalaciones de la organización para asuntos personales o privados (impresoras, fotocopadoras, teléfonos, Internet, etc.), reiterado y que cause grave perjuicio a la empresa salvo que por la propia naturaleza de los mismos dicho uso pudiera ser considerado como muy grave</i> ”. Faltas muy graves: Art. 40.C.2: “ <i>La vulneración del deber de guardar secreto respecto a los datos de carácter personal que se conozcan en razón de las actividades que se realizan, así como el quebranto o violación de secretos de obligada reserva que produzca grave perjuicio a las Entidades y Empresas o que supongan una violación de la Ley de Protección de Datos así como la violación del secreto de la correspondencia, siempre y cuando y con carácter previo el trabajador hubiera recibido directrices al respecto</i> ”. Art. 40.C.6: “ <i>Las ofensas de naturaleza muy grave y en todo caso las agresiones físicas, los abusos de autoridad y los malos tratos verbales, físicos, psíquicos o morales a las personas destinatarias del servicio o sus familiares (vinculadas al servicio) a compañeros y compañeras, así como a profesionales de otras entidades con los que se colabore en la intervención</i> ”. Art. 40.C.13: “ <i>El acoso sexual definido en Código Penal</i> ”.

	Art. 40.C.14: “El acoso laboral”. Art. 40.C.18: “El acoso por homofobia-bifobia-transfobia”.
<i>Análisis</i>	No hay referencias al derecho de libertad de expresión de manera expresa en el convenio sino a través de la regulación de las conductas de los trabajadores, imponiendo como sanciones: por faltas leves, amonestación verbal y amonestación por escrito; por faltas graves, amonestación escrita y suspensión de empleo y sueldo de 3 a 14 días; y por faltas muy graves suspensión de empleo y sueldo de 15 a 30 días, inhabilitación, por plazo no superior a un año, para el ascenso al grupo superior y despido.
<i>Discurso de odio</i>	No hay referencias expresas. El convenio recoge situaciones de acoso por homofobia-bifobia-transfobia.

Fuente: elaboración propia

Tabla 164. *Convenio colectivo sectorial estatal de marcas de restauración moderna*

<i>Convenio colectivo estatal</i>		<i>Id.</i>	<i>108</i>
<i>Denominación</i>	CONVENIO COLECTIVO SECTORIAL ESTATAL DE MARCAS DE RESTAURACIÓN MODERNA		
<i>Código</i>	99100275012022		
<i>Resolución</i>	Resolución de 27 de noviembre de 2022, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo sectorial estatal de marcas de restauración moderna		
<i>Publicación</i>	BOE núm. 294, de 8 de diciembre de 2022		
<i>Ámbito temporal</i>	El convenio entra en vigor desde su publicación oficial en el BOE y tiene efectos desde el 1 de enero del 2022, salvo en aquellas materias para las que en su articulado se establezca otro plazo de aplicación diferente. La vigencia del presente convenio colectivo finalizará el 31 de diciembre de 2025. En caso de que no exista denuncia del convenio el mismo se prorroga de año en año.		
<i>Denunciado</i>	No		
<i>Cláusulas expresas sobre libertad de información</i>	No hay cláusulas expresas en el convenio. Referencia en el art. 33 sobre delegados sindicales a la LOLS.		
<i>Cláusulas expresas sobre libertad de expresión</i>	No hay cláusulas expresas en el convenio. El art. 30 hace referencia al acoso moral en el trabajo.		
<i>Transcripción de cláusulas sobre libertad de expresión</i>	No hay cláusulas		
<i>Análisis</i>	No existen referencias a la libertad de expresión en el convenio		
<i>Discurso de odio</i>	No hay referencias		

Fuente: elaboración propia

Tabla 165. *Convenio colectivo de restauración colectiva*

<i>Convenio colectivo estatal</i>		<i>Id.</i>	<i>109</i>
<i>Denominación</i>	CONVENIO COLECTIVO DE RESTAURACIÓN COLECTIVA		
<i>Código</i>	99100165012016		
<i>Resolución</i>	Resolución de 10 de noviembre de 2022, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de restauración colectiva		
<i>Publicación</i>	BOE núm. 299, de 14 de diciembre de 2022		
<i>Ámbito temporal</i>	El convenio es de aplicación con una vigencia inicial desde el 1 julio de 2022, hasta el 31 de diciembre de 2024 salvo que en el propio texto se indique otra vigencia distinta para alguna concreta materia. En caso de no mediar denuncia se entenderá tácita y automáticamente prorrogado por periodos anuales.		
<i>Denunciado</i>	No		
<i>Cláusulas expresas sobre libertad de información</i>	No hay cláusulas expresas en el convenio. Las referencias se localizan en materia de acción sindical (art. 58) para distribuir información sindical, sin perturbar la actividad normal de la empresa.		
<i>Cláusulas expresas sobre libertad de expresión</i>	Existe cláusula expresa de libertad de expresión para los representantes de los trabajadores únicamente en el interior de la empresa en las materias propias de su representación. No existe referencia a la libertad de expresión del resto de trabajadores. Las demás referencias se localizan en el régimen disciplinario que se remite al Acuerdo Laboral Estatal de Hostelería ALEH vigente (ver tabla 162).		
<i>Transcripción de cláusulas sobre libertad de expresión</i>	Art. 55.3.D): “Podrán ejercer la libertad de expresión en el interior de la empresa en las materias propias de su representación, pudiendo publicar o distribuir, sin perturbar el normal desenvolvimiento del proceso productivo, aquellas publicaciones de interés laboral o social, comunicando todo ello previamente a la empresa y ejerciendo tales tareas de acuerdo con la normativa vigente al efecto”.		
<i>Análisis</i>	Existe cláusula expresa de libertad de expresión para los representantes de los trabajadores únicamente en el interior de la empresa en las materias propias de su representación, pero no existe referencia a la libertad de expresión para todos los trabajadores		
<i>Discurso de odio</i>	No hay referencias		

Fuente: elaboración propia

Tabla 166. *Convenio colectivo estatal de empresas de seguridad para el periodo 2023-2026*

<i>Convenio colectivo estatal</i>		<i>Id.</i>	<i>110</i>
<i>Denominación</i>	CONVENIO COLECTIVO ESTATAL DE EMPRESAS DE SEGURIDAD		

<i>Código</i>	99004615011982
<i>Resolución</i>	Resolución de 30 de noviembre de 2022, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo estatal de empresas de seguridad para el periodo 2023-2026
<i>Publicación</i>	BOE núm. 299, de 14 de diciembre de 2022
<i>Ámbito temporal</i>	El convenio entra en vigor el día 1 de enero de 2023, con independencia de la fecha de su publicación en el BOE y mantiene su vigencia hasta el 31 de diciembre del 2026, quedando prorrogado íntegramente hasta su sustitución por otro Convenio de igual ámbito y eficacia.
<i>Denunciado</i>	No
<i>Cláusulas expresas sobre libertad de información</i>	No hay cláusulas expresas en el convenio
<i>Cláusulas expresas sobre libertad de expresión</i>	No hay cláusulas expresas en el convenio. Las referencias se localizan en el régimen disciplinario sobre faltas y sanciones
<i>Transcripción de cláusulas sobre libertad de expresión</i>	<p>Faltas leves:</p> <p>Art. 72.6: “Las faltas de respeto y consideración en materia leve a los subordinados, compañeros, mandos, personal y público, así como la discusión con los mismos dentro de la jornada de trabajo y usar palabras malsonantes e indecorosas con los mismos”.</p> <p>Art. 72.9: “No atender al público con la corrección y diligencia debidas”.</p> <p>Faltas graves:</p> <p>Art. 73.4: “La desobediencia grave a los superiores en materia de trabajo y la réplica descortés a compañeros, mandos o público. Si implicase quebranto manifiesto a la disciplina o de ella se derivase perjuicio notorio para la Empresa, compañeros de trabajo o público se reputará muy grave”.</p> <p>Faltas muy graves:</p> <p>Art. 74. 9: “La violación del secreto de correspondencia o de documentos de la Empresa o de las personas en cuyos locales e instalaciones se realice la prestación de los servicios y no guardar la debida discreción o el natural sigilo de los asuntos y servicios en que, por la misión de su cometido, hayan de estar enterados”.</p> <p>Art. 74.10: “Los malos tratos de palabra o de obra, o falta grave de respeto y consideración a las personas de sus superiores, compañeros, personal a su cargo o familiares de los mismos, así como a las personas en cuyos locales o instalaciones realizara su actividad y a los empleados de estas, si los hubiere”.</p> <p>Art. 74.14: “Originar riñas y pendencias en sus compañeros de trabajo o con las personas o los empleados para las que presten sus servicios”.</p>
<i>Análisis</i>	No hay referencias al derecho de libertad de expresión de manera expresa en el convenio sino a través de la



	regulación de las conductas de los trabajadores, imponiendo como sanciones: por falta leve, amonestación verbal y amonestación escrita; por falta grave, amonestación pública, b) Suspensión de empleo y sueldo de uno a quince días e inhabilitación para el ascenso durante un año; y por falta muy grave, suspensión de empleo y sueldo de dieciséis días a dos meses, inhabilitación para el ascenso durante tres años y despido
<i>Discurso de odio</i>	No hay referencias

Fuente: elaboración propia

Tabla 167. *Convenio colectivo para las industrias de turrónes y mazapanes*

<i>Convenio colectivo estatal</i>		<i>Id.</i>	<i>III</i>
<i>Denominación</i>	CONVENIO COLECTIVO PARA LAS INDUSTRIAS DE TURRONES Y MAZAPANES		
<i>Código</i>	99005165011981		
<i>Resolución</i>	Resolución de 13 de diciembre de 2022, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo para las industrias de turrónes y mazapanes		
<i>Publicación</i>	BOE núm. 311, de 28 de diciembre de 2022		
<i>Ámbito temporal</i>	El convenio dura desde el 1 de enero de 2022 hasta el 31 de diciembre de 2024 y entra en vigor desde su firma. Si no media denuncia expresa o acuerdo en su negociación, el convenio se prorroga en sus propios términos de año en año.		
<i>Denunciado</i>	No		
<i>Cláusulas expresas sobre libertad de información</i>	No hay cláusulas expresas en el convenio		
<i>Cláusulas expresas sobre libertad de expresión</i>	No hay cláusulas expresas en el convenio. Las referencias se encuentran en el régimen disciplinario sobre faltas y sanciones		
<i>Transcripción de cláusulas sobre libertad de expresión</i>	Faltas leves: Art. 32.5: “Discutir sobre asuntos extraños al trabajo”. Faltas muy graves: Art. 34.11: “No guardar el sigilo profesional”. Art. 34.13: “Las ofensas verbales o físicas al empresario o las personas que trabajen en la empresa o a los familiares que convivan con ellos”. Art. 34.15: “El acoso moral, entendiendo como tal la práctica laboral consistente en actos y conductas repetitivas y degradantes realizadas contra el trabajador por sus superiores, compañeros, o unos y otros, y que atenten contra la dignidad, la salud física o moral de la persona de la persona afectada”. Art. 34.16: “El acoso sexual, entendiendo como tal cualquier comportamiento verbal o físico, de naturaleza sexual, que tenga el propósito o produzca el efecto de		

	<i>atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo, desarrollada en el ámbito de organización y dirección de una empresa, o en relación o como consecuencia de una relación de trabajo. Si tal conducta o comportamiento se llevara a cabo prevaliéndose de una posición jerárquica supondrá una circunstancia agravante”.</i>
<i>Análisis</i>	No hay referencias al derecho de libertad de expresión de manera expresa en el convenio sino a través de la regulación de las conductas de los trabajadores, imponiendo como sanciones: por faltas leves, amonestación verbal, amonestación por escrito y suspensión de empleo y sueldo de un día; por faltas graves, suspensión de empleo y sueldo de hasta 15 días e inhabilitación por plazo no superior a 3 años para el ascenso a categoría superior; y por faltas muy graves, suspensión de empleo y sueldo de hasta dos meses, inhabilitación por plazo no superior a 5 años para el ascenso a categoría superior y despido.
<i>Discurso de odio</i>	No hay referencias

Fuente: elaboración propia

Tabla 168. XXV Convenio colectivo estatal de oficinas de farmacia

<i>Convenio colectivo estatal</i>		<i>Id.</i>	<i>112</i>
<i>Denominación</i>	XXV CONVENIO COLECTIVO ESTATAL DE OFICINAS DE FARMACIA		
<i>Código</i>	99003895011981		
<i>Resolución</i>	Resolución de 15 de diciembre de 2022, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el XXV Convenio colectivo estatal de oficinas de farmacia		
<i>Publicación</i>	BOE núm. 311, de 28 de diciembre de 2022		
<i>Ámbito temporal</i>	El ámbito temporal del convenio es del 1 de enero de 2022 al 31 de diciembre de 2024. La entrada en vigor del mismo se producirá al día siguiente de su publicación en el BOE, siendo sus efectos económicos desde el 1 de enero de 2022. Denunciado el convenio, en tanto no se llegue a un acuerdo expreso sobre el nuevo, se entenderá que su contenido normativo se prorroga automáticamente.		
<i>Denunciado</i>	No		
<i>Cláusulas expresas sobre libertad de información</i>	No hay cláusulas expresas en el convenio. Hay referencia respecto a la LOLS en los derechos colectivos (art. 53)		
<i>Cláusulas expresas sobre libertad de expresión</i>	No hay cláusulas expresas en el convenio. Las referencias de encuentran en el régimen disciplinario.		
<i>Transcripción de cláusulas sobre libertad de expresión</i>	Faltas leves: Art. 79.1.A.6: “No atender al público con la corrección y diligencia debidas”.		

	<p>Art. 79.1.A.8: “Las discusiones sobre asuntos ajenos al trabajo, dentro de las dependencias de la empresa o durante actos de servicio”.</p> <p>Faltas muy graves:</p> <p>Art. 79.1.C.5: “Violar el secreto de la correspondencia o documentación reservada de la empresa”.</p> <p>Art. 79.1.C.6: “Revelar a elementos extraños a la empresa datos de reserva obligada”.</p> <p>Art. 79.1.C.7: “Los malos tratos de palabra o de obra, abuso de autoridad o falta grave de respeto y consideración a los jefes, así como a los compañeros o subordinados”.</p> <p>Art. 79.1.C.10: “Originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros”.</p>
<i>Análisis</i>	No hay referencias al derecho de libertad de expresión de manera expresa en el convenio sino a través de la regulación de las conductas de los trabajadores, imponiendo como sanciones: las faltas leves podrán ser sancionadas con amonestación, siempre por escrito, o suspensión de empleo y sueldo entre uno y tres días; las faltas graves podrán ser sancionadas con suspensión de empleo y sueldo de cuatro a quince días; y las faltas muy graves podrán ser sancionadas con suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días o con el despido.
<i>Discurso de odio</i>	No hay referencias

Fuente: elaboración propia

Tabla 169. Convenio colectivo nacional de revistas y publicaciones periódicas 2022-2024

<i>Convenio colectivo estatal</i>		<i>Id.</i>	<i>113</i>
<i>Denominación</i>	CONVENIO COLECTIVO NACIONAL DE REVISTAS Y PUBLICACIONES PERIÓDICAS		
<i>Código</i>	99010555011996		
<i>Resolución</i>	Resolución de 9 de enero de 2023, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo nacional de revistas y publicaciones periódicas 2022-2024		
<i>Publicación</i>	BOE núm. 16, de 19 de enero de 2023		
<i>Ámbito temporal</i>	Vigencia desde 1 de enero de 2022 y tiene una duración hasta el 31 de diciembre de 2024. Se considera prorrogado por un año más, y así sucesivamente si por cualquiera de las partes no se denuncia fehacientemente.		
<i>Denunciado</i>	No		
<i>Cláusulas expresas sobre libertad de información</i>	No hay cláusulas expresas en el convenio. Las referencias se encuentran en la aplicación de la LOLS y, para las secciones sindicales y reuniones (art. 72), poder distribuir información sindical, fuera de la hora de trabajo, y sin perturbar la actividad normal de la Empresa.		

<i>Cláusulas expresas sobre libertad de expresión</i>	No hay cláusulas expresas en el convenio. Las únicas referencias se encuentran en el régimen de faltas y sanciones del capítulo IX.
<i>Transcripción de cláusulas sobre libertad de expresión</i>	Faltas graves: Art. 82.k): “Las ofensas verbales ejercidas sobre cualquier trabajador/a de la empresa”. Faltas muy graves: Art. 82.e): “Violar el secreto de correspondencia o documentos reservados de la entidad o del personal”. Art. 82.j): “Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad o la falta grave de respeto y consideración a los jefe/as o familiares, así como a los compañeros/as y subordinados/as”. Art. 82.k): “Las ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual”. Art. 82.l): “Acoso moral-psicológico, acoso sexual y acoso por razón de género”.
<i>Análisis</i>	No hay referencias al derecho de libertad de expresión de manera expresa en el convenio sino a través de la regulación de las conductas de los trabajadores, imponiendo como sanciones: por faltas leves, amonestación verbal, amonestación por escrito y suspensión de empleo y sueldo hasta dos días en los supuestos h) y j); por faltas graves, suspensión de empleo y sueldo hasta treinta días; y por faltas muy graves, suspensión de empleo y sueldo de treinta y uno a noventa días y despido.
<i>Discurso de odio</i>	No hay referencias

Fuente: elaboración propia

Tabla 170. *Convenio colectivo nacional de las empresas y personas trabajadoras de perfumería y afines*

<i>Convenio colectivo estatal</i>		<i>Id.</i>	<i>114</i>
<i>Denominación</i>	CONVENIO COLECTIVO NACIONAL DE LAS EMPRESAS Y PERSONAS TRABAJADORAS DE PERFUMERÍA Y AFINES		
<i>Código</i>	99004015011984		
<i>Resolución</i>	Resolución de 16 de enero de 2023, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo nacional de las empresas y personas trabajadoras de perfumería y afines		
<i>Publicación</i>	BOE núm. 22, de 26 de enero de 2023		
<i>Ámbito temporal</i>	El convenio entra en vigor a partir de su publicación en el BOE, y en cualquier caso a los treinta días de su firma, y mantiene su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2025.		
<i>Denunciado</i>	No		
<i>Cláusulas expresas sobre libertad de información</i>	No existe cláusula de libertad de información. Hay referencias respecto de la actuación sindical (art. 72)		

	como distribuir información sindical, fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de la empresa y a la LOLS (art. 71).
<i>Cláusulas expresas sobre libertad de expresión</i>	Existe cláusula expresa de libertad de expresión entre las garantías de los miembros del comité de empresa, pero no así para la totalidad de los trabajadores. El resto de las referencias se localiza en el régimen disciplinario del capítulo IX.
<i>Transcripción de cláusulas sobre libertad de expresión</i>	Art.74.B.3: <i>“Podrán ejercer la libertad de expresión en el interior de la empresa, en las materias propias de su representación, pudiendo publicar o distribuir, sin perturbar el normal desenvolvimiento del proceso productivo, aquellas publicaciones de interés laboral o social, comunicando todo ello previamente a la empresa y ejerciendo tales tareas de acuerdo con la normativa vigente al efecto”.</i> Faltas leves: Art. 61.6: <i>“No atender al público con la corrección y diligencia debidas”.</i> Art. 61.8: <i>“Las discusiones sobre asuntos ajenos al trabajo dentro de las dependencias de la empresa. Si tales discusiones produjeran escándalo notorio, podrán ser consideradas como faltas graves o muy graves”.</i> Faltas graves: Art. 62.11: <i>“La utilización de herramientas y equipos de trabajo propiedad de la empresa, incluidos los medios informáticos y de comunicación (correo electrónico, intranet, internet, ordenadores de sobremesa o portátiles, teléfonos móviles, memorias extraíbles, etc.) proporcionados a la persona empleada para su uso profesional, para fines y usos distintos de los relacionados con el contenido de la prestación laboral”.</i> Faltas muy graves: Art. 63.7: <i>“Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa o revelar datos de reserva obligada a elementos ajenos a la misma”.</i> Art. 63.8: <i>“Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad o la falta de respeto y consideración a los jefes o sus familiares, así como a los/as compañeros/as y subordinados/as”.</i> Art. 63.12: <i>“El originar frecuentes riñas y pendencias con los/as compañeros/as de trabajo”.</i> Art. 63.13: <i>“El abuso de autoridad y el acoso moral o sexual entre personas empleadas, con independencia de cuál sea su grupo profesional, serán siempre considerados como falta muy grave. El que lo sufra lo pondrá inmediatamente en conocimiento de la Dirección de la empresa o de la representación legal de las personas trabajadoras. La apertura de expediente contradictorio se producirá a partir de la denuncia presentada”.</i>

<i>Análisis</i>	No existe referencia a la libertad de expresión de los trabajadores en su conjunto sino únicamente para los miembros del comité de empresa. La regulación del régimen disciplinario tipifica conductas a las que les corresponden las siguientes sanciones: por faltas leves, amonestación verbal, por escrito y suspensión de empleo y sueldo hasta dos días; por faltas graves, suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días; y por faltas muy graves, desde la suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días, hasta la rescisión del contrato de trabajo, en los supuestos en que la falta fuera calificada de un grado máximo.
<i>Discurso de odio</i>	No hay referencias

Fuente: elaboración propia

Tabla 171. V Convenio colectivo de empresas de centros de jardinería

<i>Convenio colectivo estatal</i>		<i>Id.</i>	<i>115</i>
<i>Denominación</i>	V CONVENIO COLECTIVO DE EMPRESAS DE CENTROS DE JARDINERÍA		
<i>Código</i>	99016115112007		
<i>Resolución</i>	Resolución de 6 de febrero de 2023, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el V Convenio colectivo de empresas de centros de jardinería		
<i>Publicación</i>	BOE núm. 40, de 16 de febrero de 2023		
<i>Ámbito temporal</i>	El convenio entra en vigor el 1 de enero de 2021 con efectos retroactivos, sin perjuicio de la determinación de fechas específicas de entrada en vigor de aquellos conceptos en los que expresamente así se establezca, y se extiende hasta el 31 de diciembre de 2022. Hasta su denuncia, se prorroga anualmente.		
<i>Denunciado</i>	Sí		
<i>Cláusulas expresas sobre libertad de información</i>	No existen cláusulas expresas en el convenio.		
<i>Cláusulas expresas sobre libertad de expresión</i>	No existen cláusulas expresas en el convenio. Las referencias se localizan en el régimen disciplinario sobre faltas y sanciones.		
<i>Transcripción de cláusulas sobre libertad de expresión</i>	Faltas graves: Art. 36.b)8: “No atender al público con la diligencia debida”. Faltas muy graves: Art. 36.c)5: “Falta notoria de respeto o consideración al público”. Art. 36.c)7: “Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la Empresa o revelar a elementos extraños a la misma, datos de reserva obligada, utilizando para ello cualquier tipo de medio incluido el informático”.		

	<p>Art. 36.c)9: “Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad, falta de respeto y consideración a los jefes o familiares, así como a los compañeros de trabajo y al público en general”.</p> <p>Art. 36.c)14: “Todo comportamiento o conducta, en el ámbito laboral, que atente al respeto de la intimidad y dignidad de la mujer o el hombre mediante la ofensa, física o verbal, de carácter sexual. Si tal conducta o comportamiento se lleva a cabo prevaleciendo de una posición jerárquica supondrá una circunstancia agravante de aquella”.</p>
Análisis	No hay referencias al derecho de libertad de expresión de manera expresa en el convenio sino a través de la regulación de las conductas de los trabajadores, imponiendo como sanciones: por faltas leves, amonestación verbal, amonestación por escrito y suspensión de empleo y sueldo hasta tres días; por faltas graves, suspensión de empleo y sueldo de cuatro a quince días; y por faltas muy graves, suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días y rescisión del contrato por despido disciplinario.
Discurso de odio	No hay referencias

Fuente: elaboración propia

Tabla 172. VI Acuerdo Laboral para el sector de la Hostelería –ALEH VI–

Convenio colectivo estatal		Id.	116
Denominación	VI ACUERDO LABORAL PARA EL SECTOR DE LA HOSTELERÍA –ALEH VI–		
Código	99010365011900		
Resolución	Resolución de 20 de enero de 2023, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el VI Acuerdo Laboral para el sector de la Hostelería –ALEH VI–		
Publicación	BOE núm. 59, de 10 de marzo de 2023		
Ámbito temporal	Desde 1 de enero de 2023 al 31 de diciembre de 2023. Si no hay denuncia expresa se prorroga de año en año.		
Denunciado	No		
Cláusulas expresas sobre libertad de información	No hay cláusulas expresas en el convenio. Las referencias tratan sobre derechos de información y consulta (art. 65).		
Cláusulas expresas sobre libertad de expresión	No existen cláusula expresa en el convenio. Las referencias en el régimen disciplinario laboral.		
Transcripción de cláusulas sobre libertad de expresión	<p>Faltas leves:</p> <p>Art. 38.7: “Las discusiones con otras personas trabajadoras dentro de las dependencias de la empresa, siempre que no sean en presencia del público”.</p> <p>Art. 38.8: “Provocar y/o mantener discusiones con otras personas trabajadoras en presencia del público o que transcienda a éste”.</p>		

	<p>Art. 38.12: “No atender al público con la corrección y diligencia debidas, siempre que de dicha conducta no se derive un especial perjuicio para la empresa o personas trabajadoras, en cuyo caso se calificará como falta muy grave”.</p> <p>Art. 38.16: “El uso de palabras irrespetuosas o injuriosas de forma habitual durante el servicio”.</p> <p>Art. 38.19: “La utilización por parte de la persona trabajadora, contraviniendo las instrucciones u órdenes empresariales en esta materia, de los medios informáticos, telemáticos o de comunicación facilitados por la empresa, para uso privado o personal, ajeno a la actividad laboral y profesional por la que está contratado y para la que se le han proporcionado dichas herramientas de trabajo. Cuando esta utilización resulte además abusiva y contraria a la buena fe, podrá ser calificada como falta muy grave”.</p> <p>Faltas muy graves:</p> <p>Art. 40.5: “Violar el secreto de la correspondencia, documentos o datos reservados de la empresa, o revelar, a personas extrañas a la misma, el contenido de éstos”.</p> <p>Art. 40.6: “Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad o falta grave al respeto y consideración al empresario, personas delegadas por éste, así como demás personas trabajadoras y público en general”.</p> <p>Art. 40.12: “Todo comportamiento o conducta, en el ámbito laboral, que atente el respeto de la intimidad y dignidad de la mujer o el hombre mediante la ofensa, física o verbal, de carácter sexual. Si tal conducta o comportamiento se lleva a cabo prevaleciendo de una posición jerárquica supondrá una circunstancia agravante”.</p> <p>Art. 40.13: “El acoso moral, acoso sexual y por razón de sexo, así como el realizado por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual o género, a las personas que trabajan en la empresa”.</p>
<p><i>Análisis</i></p>	<p>No hay referencias al derecho de libertad de expresión de manera expresa en el convenio sino a través de la regulación de las conductas de los trabajadores, imponiendo como sanciones: por faltas leves, amonestación y suspensión de empleo y sueldo hasta dos días; por faltas graves, suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días; y por faltas muy graves, suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días y despido disciplinario.</p>
<p><i>Discurso de odio</i></p>	<p>No hay referencias</p>

Fuente: elaboración propia



Tabla 173. Convenio colectivo estatal de estaciones de servicio

<i>Convenio colectivo estatal</i>		<i>Id.</i>	<i>117</i>
<i>Denominación</i>	CONVENIO COLECTIVO ESTATAL DE ESTACIONES DE SERVICIO		
<i>Código</i>	99001995011981		
<i>Resolución</i>	Resolución de 27 de febrero de 2023, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo estatal de estaciones de servicio		
<i>Publicación</i>	BOE núm. 59, de 10 de marzo de 2023		
<i>Ámbito temporal</i>	El convenio tiene una vigencia de tres años, desde el 1 de enero de 2022 hasta el 31 de diciembre de 2024.		
<i>Denunciado</i>	No		
<i>Cláusulas expresas sobre libertad de información</i>	No hay cláusulas expresas en el convenio		
<i>Cláusulas expresas sobre libertad de expresión</i>	No existen cláusulas expresas. Las referencias se encuentran en el capítulo IX sobre faltas y sanciones.		
<i>Transcripción de cláusulas sobre libertad de expresión</i>	<p>Faltas leves:</p> <p>Art. 52.5: “No atender al público con la corrección y diligencia debidas”.</p> <p>Art. 52.7: “Las discusiones sobre asuntos extraños al trabajo dentro de las dependencias de la empresa o durante cualquier acto de servicio. Si se produce con notorio escándalo pueden ser considerados como graves o muy graves”.</p> <p>Faltas graves:</p> <p>Art. 53.15: “La falta de sigilo profesional divulgando datos, informes o antecedentes que puedan producir perjuicio de cualquier tipo a la empresa”.</p> <p>Art. 53.21: “No atender al público con la corrección y diligencia debidas, cuando esto tenga consecuencias negativas para la estación (denuncias, quejas, etc.)”.</p> <p>Faltas muy graves:</p> <p>Art. 54.7: “Violar el secreto de la correspondencia o de documentos reservados de la empresa”.</p> <p>Art. 54.8: “Revelar a elementos extraños a la empresa datos de esta de obligada reserva”.</p> <p>Art. 54.9: “Los malos tratos de palabra u obra o faltas graves de respeto y consideración a los superiores, compañeros/as o subordinados/as, familiares de cualquiera de ellos, a la propia empresa o a la clientela, incluyendo las realizadas mediante la utilización de cualquier medio”.</p> <p>Art. 54.21: “La reiteración en el uso no autorizado y con carácter personal de las herramientas, incluidas las informáticas (equipos informáticos, internet, correo electrónico, etc.) de la Empresa, dentro o fuera de la jornada laboral, cuando el mismo sea contrario a los usos y costumbres comúnmente aceptados. En todo caso se considerará incluido el material pornográfico, de abuso de</p>		

	<p>menores, terrorista y belicista, chats no relacionados con la actividad de la Empresa y cualquier actividad con carácter lucrativo. Asimismo, el uso de claves ajenas para el acceso a cualquier equipo informático, red, fichero, archivo o documentación”.</p> <p>Art. 54.22: “El acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y el acoso sexual o por razón de sexo”.</p> <p>Art. 54.27: “El originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros de trabajo”.</p>
Análisis	No hay referencias al derecho de libertad de expresión de manera expresa en el convenio sino a través de la regulación de las conductas de los trabajadores, imponiendo como sanciones: por faltas leves, amonestación verbal o amonestación escrita; por faltas graves, suspensión de empleo y sueldo de uno a quince días; y por faltas muy graves, suspensión de empleo y sueldo de 16 días hasta 3 meses, traslado forzoso a otra localidad, sin derecho a indemnización alguna y despido.
Discurso de odio	No hay referencias

Fuente: elaboración propia

Tabla 174. XX Convenio colectivo nacional de empresas de ingeniería; oficinas de estudios técnicos; inspección, supervisión y control técnico y de calidad

Convenio colectivo estatal		Id.	118
Denominación	XX CONVENIO COLECTIVO NACIONAL DE EMPRESAS DE INGENIERÍA; OFICINAS DE ESTUDIOS TÉCNICOS; INSPECCIÓN, SUPERVISIÓN Y CONTROL TÉCNICO Y DE CALIDAD		
Código	99002755011981		
Resolución	Resolución de 27 de febrero de 2023, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el XX Convenio colectivo nacional de empresas de ingeniería; oficinas de estudios técnicos; inspección, supervisión y control técnico y de calidad		
Publicación	BOE núm. 59, de 10 de marzo de 2023		
Ámbito temporal	La duración del convenio es de cuatro años, iniciando su vigencia en materia salarial, así como respecto del plus de convenio, una vez registrado y publicado, el 1 de enero de 2021. Su vigencia se extiende hasta el 31 de diciembre de 2024, prorrogándose anualmente por tácita reconducción, en sus propios términos, en tanto no se solicite su revisión y se formule su necesaria denuncia.		
Denunciado	No		
Cláusulas expresas sobre libertad de información	No hay cláusula expresa sobre libertad de información. Las referencias están en la aplicación de la LOLS (art. 45) en materia de Sindicatos.		

<i>Cláusulas expresas sobre libertad de expresión</i>	No hay cláusulas expresas. Las referencias se encuentran en el régimen de faltas y sanciones.
<i>Transcripción de cláusulas sobre libertad de expresión</i>	Faltas leves: Art. 27.A): “Falta de atención y diligencia con los clientes”. Art. 27.A): “Discusiones que repercutan en la buena marcha de los servicios”. Faltas muy graves: Art. 27.C): “(...) los malos tratos de palabra u obra o falta grave de respeto y consideración a los jefes o jefas, compañeros o compañeras o subordinados o subordinadas, considerándose como tales las conductas sexistas legalmente tipificadas como acoso sexual, y las conductas de acoso moral también legalmente tipificadas (...)”.
<i>Análisis</i>	No hay referencias al derecho de libertad de expresión de manera expresa en el convenio sino a través de la regulación de las conductas de los trabajadores, imponiendo como sanciones: por faltas leves, amonestación verbal, amonestación por escrito y suspensión de empleo y sueldo de un día; por faltas graves, suspensión de empleo y sueldo de uno a diez días e inhabilitación, por plazo no superior a un año, para el ascenso en el sistema de clasificación profesional de la empresa; y por faltas muy graves, pérdida temporal o definitiva de la categoría profesional, suspensión de empleo y sueldo de once días a dos meses, inhabilitación durante dos años o definitivamente para ascender en el sistema de clasificación profesional de la empresa y despido.
<i>Discurso de odio</i>	No hay referencias

Fuente: elaboración propia

Tabla 175. XI Convenio colectivo nacional para las industrias de pastas alimenticias

<i>Convenio colectivo estatal</i>		<i>Id.</i>	<i>119</i>
<i>Denominación</i>	XI CONVENIO COLECTIVO NACIONAL PARA LAS INDUSTRIAS DE PASTAS ALIMENTICIAS		
<i>Código</i>	99003945011981		
<i>Resolución</i>	Resolución de 9 de marzo de 2023, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el XI Convenio colectivo nacional para las industrias de pastas alimenticias		
<i>Publicación</i>	BOE núm. 68, de 21 de marzo de 2023		
<i>Ámbito temporal</i>	El convenio tiene una vigencia de tres años, por el período comprendido entre el 1 de enero de 2022 y el 31 de diciembre de 2024, manteniéndose vigente todo su contenido en tanto no sea sustituido por otro convenio.		
<i>Denunciado</i>	No		

<i>Cláusulas expresas sobre libertad de información</i>	No hay cláusulas expresas en el convenio
<i>Cláusulas expresas sobre libertad de expresión</i>	No hay cláusulas expresas. Las referencias se localizan en el régimen disciplinario.
<i>Transcripción de cláusulas sobre libertad de expresión</i>	Faltas muy graves: Art. 51.f: “La revelación a terceros de cualquier información de reserva obligada, cuando de ello pueda derivarse un perjuicio sensible para la empresa”. Art. 51.g): “Los malos tratos de palabra u obra o faltas graves de respeto y consideración a los superiores, compañeros y subordinados”. Art. 51.n): “El acoso moral, entendiendo como tal la práctica laboral consistente en actos y conductas repetitivas y degradantes realizadas contra el trabajador por sus superiores, compañeros, o unos y otros, y que afecten y atenten contra la dignidad, la salud física o moral de la persona afectada”. Art. 51.o): “El acoso sexual, entendiendo como tal cualquier comportamiento verbal o físico, de naturaleza sexual, que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo, desarrollada en el ámbito de organización y dirección de una empresa, o en relación o como consecuencia de una relación de trabajo. Si tal conducta o comportamiento se lleva a cabo prevaleciendo de una posición jerárquica supondrá una circunstancia agravante”.
<i>Análisis</i>	No hay referencias al derecho de libertad de expresión de manera expresa en el convenio sino a través de la regulación de las conductas de los trabajadores, imponiendo como sanciones: por faltas leves, amonestación verbal, amonestación escrita y suspensión de 1 día de empleo y sueldo; por faltas graves, suspensión de empleo y sueldo de 2 a 15 días; y por faltas muy graves, suspensión de empleo y sueldo de 16 a 60 días y despido disciplinario.
<i>Discurso de odio</i>	No hay referencias

Fuente: elaboración propia

Tabla 176. Convenio colectivo estatal para las industrias de curtido, correas y cueros industriales y curtición de pieles para peletería

<i>Convenio colectivo estatal</i>		<i>Id.</i>	<i>120</i>
<i>Denominación</i>	CONVENIO COLECTIVO ESTATAL PARA LAS INDUSTRIAS DE CURTIDO, CORREAS Y CUEROS INDUSTRIALES Y CURTICIÓN DE PIELES PARA PELETERÍA		
<i>Código</i>	99001465011981		

<i>Resolución</i>	Resolución de 9 de marzo de 2023, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo estatal para las industrias de curtido, correas y cueros industriales y curtición de pieles para peletería
<i>Publicación</i>	BOE núm. 69, de 22 de marzo de 2023
<i>Ámbito temporal</i>	El convenio entra en vigor en la fecha de su firma, y mantiene su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2025
<i>Denunciado</i>	No
<i>Cláusulas expresas sobre libertad de información</i>	No hay referencia expresa en el convenio.
<i>Cláusulas expresas sobre libertad de expresión</i>	No hay cláusulas expresas: las referencias se localizan en el régimen disciplinario.
<i>Transcripción de cláusulas sobre libertad de expresión</i>	Faltas leves: Art. 59.6: “La falta de respeto en materia leve a los subordinados, compañeros, mandos y público”. Faltas graves: Art. 60.8: “Las injurias proferidas contra personas o la propia empresa”. Faltas muy graves: Art. 61.12: “Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad o la falta grave de respeto y consideración a las personas en jefaturas o a sus familiares, así como al resto que trabajen en la empresa”. Art. 61.13: “Todas las consignadas como tales en el artículo 54 del ET, consideradas como causas justas de despido” (entre ellas, las ofensas). Art. 61.16: “Todo comportamiento o conducta, en el ámbito laboral, que atente al respeto de la intimidad y dignidad de la mujer o del hombre mediante la ofensa, física o verbal, de carácter sexual, o por su orientación sexual, identidad o expresión de género. Si tal conducta o comportamiento se lleva a cabo prevaleciendo de una posición jerárquica supondrá una circunstancia agravante de aquella”.
<i>Análisis</i>	No hay referencias al derecho de libertad de expresión de manera expresa en el convenio sino a través de la regulación de las conductas de los trabajadores, imponiendo como sanciones: por faltas leves, amonestación verbal, amonestación por escrito y suspensión de empleo y sueldo por un día; por falta grave, suspensión de empleo y sueldo de dos a quince días e inhabilitación para el ascenso por un período hasta de un año; y por falta muy grave, suspensión de empleo y sueldo de quince a sesenta días, inhabilitación para el ascenso por un período hasta de cinco años y despido.
<i>Discurso de odio</i>	No hay referencias

Fuente: elaboración propia

Tabla 177. Convenio colectivo estatal del personal de salas de fiesta, baile, discotecas, locales de ocio y espectáculos de España

<i>Convenio colectivo estatal</i>		<i>Id.</i>	<i>121</i>
<i>Denominación</i>	CONVENIO COLECTIVO ESTATAL DEL PERSONAL DE SALAS DE FIESTA, BAILE, DISCOTECAS, LOCALES DE OCIO Y ESPECTÁCULOS DE ESPAÑA		
<i>Código</i>	99100115012012		
<i>Resolución</i>	Resolución de 24 de marzo de 2023, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo estatal del personal de salas de fiesta, baile, discotecas, locales de ocio y espectáculos de España		
<i>Publicación</i>	BOE núm. 81, de 5 de abril de 2023		
<i>Ámbito temporal</i>	El convenio entra en vigor el día de su firma, y su vigencia es desde el 01 de enero de 2023 hasta el 31 de diciembre de 2025.		
<i>Denunciado</i>	No		
<i>Cláusulas expresas sobre libertad de información</i>	No hay cláusulas expresas.		
<i>Cláusulas expresas sobre libertad de expresión</i>	No hay cláusulas expresas: las referencias se localizan en el régimen disciplinario.		
<i>Transcripción de cláusulas sobre libertad de expresión</i>	<p>Faltas leves:</p> <p>Art. 26: “Los malos tratos de palabra y las faltas de respeto y consideración a los jefes, compañeros, subordinados u otras personas relacionadas con la empresa, de carácter leve”.</p> <p>Faltas graves:</p> <p>Art. 26: “Las discusiones con los compañeros de trabajo y las faltas que produzcan las quejas justificadas de sus compañeros. Los malos tratos de palabra y las faltas de respeto y consideración a los jefes, compañeros, subordinados u otras personas relacionadas con la empresa, de carácter grave”.</p> <p>Art. 26: “Las ofensas físicas, verbales o de cualquier otra índole, de naturaleza sexual, ejercidas sobre cualquier trabajador/a u otra persona relacionada con la empresa”.</p> <p>Art. 26: “El abuso de autoridad, entendido como la conducta del que, prevaliéndose de su superioridad jerárquica, infiere un trato vejatorio a un subordinado, desviado de los fines para los que está conferida la autoridad. Cuando revista caracteres de especial gravedad, esta falta podrá ser considerada como muy grave”.</p> <p>Faltas muy graves:</p> <p>Art. 26: “Los malos tratamientos de palabra, obra o falta grave de respeto y consideración al empresario, a sus representantes sindicales o compañeros de trabajo”.</p> <p>Art. 26: “Cuando la persona trabajadora origine frecuentemente riñas o pendencias injustificadas con sus compañeros de trabajo”.</p>		

	<p>Art. 26: “En el supuesto de que las ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual sean ejercidas desde posiciones de superioridad jerárquica y asocien la obtención del trabajo, la mejora de sus condiciones o la estabilidad en el empleo con la prestación de favores de tipo sexual, se considerarán además de cómo falta muy grave, como abuso de autoridad sancionable con la inhabilitación para el ejercicio de funciones de mando, cargo de responsabilidad o despido disciplinario”.</p> <p>Art. 26: “El acoso psicológico o moral («mobbing») que promueva un superior jerárquico o un compañero de trabajo a través de acciones u omisiones en el centro de trabajo”.</p> <p>Art. 26: “La discriminación, actitud vejatoria, machista, racista, ofensa física o verbal, malos tratos de palabra u obra o abuso de autoridad hacia cualquier persona trabajadora, subordinado/a o superior jerárquico, empresario/a o terceros y público asistente en general, por cualquier motivo relativo o relacionado con su raza, origen, etnia, creencia, orientación sexual, condición sexual, o sexo”.</p>
<i>Análisis</i>	No hay referencias al derecho de libertad de expresión de manera expresa en el convenio sino a través de la regulación de las conductas de los trabajadores, imponiendo como sanciones: por faltas leves, amonestación verbal por parte de la empresa, amonestación por escrito y suspensión de empleo y sueldo por un día; por faltas graves, amonestación por escrito hecha por la empresa para su inserción en «tablilla» y suspensión de empleo y sueldo hasta siete días; y por faltas muy graves, suspensión de empleo y sueldo hasta quince días y despido disciplinario
<i>Discurso de odio</i>	No hay referencias

Fuente: elaboración propia

Tabla 178. Convenio colectivo de la industria del calzado

<i>Convenio colectivo estatal</i>		<i>Id.</i>	<i>122</i>
<i>Denominación</i>	CONVENIO COLECTIVO DE LA INDUSTRIA DEL CALZADO		
<i>Código</i>	9900080511981		
<i>Resolución</i>	Resolución de 24 de marzo de 2023, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de la industria del calzado		
<i>Publicación</i>	BOE núm. 85, de 10 de abril de 2023		
<i>Ámbito temporal</i>	El convenio entra en vigor el 1 de enero de 2022 y tiene vigencia hasta el 31 de diciembre de 2025, en años naturales, si bien los efectos económicos son desde 1 de		

	julio de 2022. Y se prorroga de año en año de no producirse su denuncia.
<i>Denunciado</i>	No
<i>Cláusulas expresas sobre libertad de información</i>	No hay cláusulas expresas.
<i>Cláusulas expresas sobre libertad de expresión</i>	No hay cláusulas expresas, las referencias se localizan en el régimen disciplinario de ordenación de faltas y sanciones
<i>Transcripción de cláusulas sobre libertad de expresión</i>	Faltas leves: Art. 56.6: “La falta de respeto en materia leve a personas subordinadas, compañeras, o que ejerzan jefatura y al público, así como la discusión con ellas”. Faltas graves: Art. 57.8: “Las injurias proferidas contra personas o instituciones de toda índole”. Faltas muy graves: Art. 58.5: “El quebrantamiento o violación de secretos de obligada reserva que produzca grave perjuicio a la empresa”. Art. 58.11: “El acoso moral, el acoso sexual, el acoso por razón de sexo y por orientación y/o expresión sexual”.
<i>Análisis</i>	No hay referencias al derecho de libertad de expresión de manera expresa en el convenio sino a través de la regulación de las conductas de los trabajadores, imponiendo como sanciones: por faltas leves, amonestación verbal, amonestación por escrito y suspensión de empleo y sueldo por un día; por falta grave, suspensión de empleo y sueldo de dos a quince días e inhabilitación para el ascenso por un período de hasta un año; y por falta muy grave, suspensión de empleo y sueldo de quince a sesenta días, inhabilitación para el ascenso por un período hasta de cinco años y despido.
<i>Discurso de odio</i>	No hay referencias

Fuente: elaboración propia

Tabla 179. Convenio colectivo de empresas de elaboración de productos del mar con procesos de congelación y refrigeración

<i>Convenio colectivo estatal</i>		<i>Id.</i>	<i>123</i>
<i>Denominación</i>	CONVENIO COLECTIVO DE EMPRESAS DE ELABORACIÓN DE PRODUCTOS DEL MAR CON PROCESOS DE CONGELACIÓN Y REFRIGERACIÓN		
<i>Código</i>	99100085012011		
<i>Resolución</i>	Resolución de 3 de abril de 2023, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de empresas de elaboración de productos del mar con procesos de congelación y refrigeración		
<i>Publicación</i>	BOE núm. 93, de 19 de abril de 2023		



<i>Ámbito temporal</i>	Desde 01.01.2022 hasta 31.12.24
<i>Denunciado</i>	No
<i>Cláusulas expresas sobre libertad de información</i>	No existe cláusula expresa: la referencia es en materia de derechos sindicales (art. 30) para distribuir información sindical fuera de horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de las empresas.
<i>Cláusulas expresas sobre libertad de expresión</i>	No existe cláusula expresa: las referencias se localizan en el régimen disciplinario.
<i>Transcripción de cláusulas sobre libertad de expresión</i>	Faltas leves: Art. 21: “La desatención y falta de corrección en el trato con el público cuando no perjudiquen gravemente la imagen de la empresa”. Faltas graves: Art. 21: “El quebrantamiento o la violación de secretos de obligada reserva que no produzca grave perjuicio para la empresa”. Art. 21: “Las ofensas de palabras proferidas o de obra cometidas contra las personas, dentro del centro de trabajo, cuando no revistan acusada gravedad”. Faltas muy graves: Art. 21: “El quebrantamiento o violación de secretos de obligadas reserva que produzca grave perjuicio para la empresa”. Art. 21: “El acoso moral y El acoso sexual”.
<i>Análisis</i>	No hay referencias al derecho de libertad de expresión de manera expresa en el convenio sino a través de la regulación de las conductas de los trabajadores, imponiendo como sanciones: por faltas leves, amonestación verbal, amonestación por escrito y suspensión de empleo y sueldo hasta dos días; por faltas graves, suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días; y por faltas muy graves, suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días, traslado a centro de trabajo de localidad distinta durante un período de hasta un año y despido disciplinario.
<i>Discurso de odio</i>	No hay referencias

Fuente: elaboración propia

Tabla 180. Convenio colectivo del sector de grandes almacenes

<i>Convenio colectivo estatal</i>		<i>Id.</i>	<i>124</i>
<i>Denominación</i>	CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE GRANDES ALMACENES		
<i>Código</i>	99002405011982		
<i>Resolución</i>	Resolución de 30 de mayo de 2023, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo del sector de grandes almacenes		
<i>Publicación</i>	BOE núm. 137, de 9 de junio de 2023		

<i>Ámbito temporal</i>	La vigencia general del convenio se inicia a partir de primero de enero de 2023, finalizando el 31 de diciembre de 2026 salvo para las materias que tengan una vigencia específica expresada en el propio convenio.
<i>Denunciado</i>	No
<i>Cláusulas expresas sobre libertad de información</i>	No hay cláusula expresa: existe referencia a la LOLS para los delegados sindicales (art. 65)
<i>Cláusulas expresas sobre libertad de expresión</i>	No existe cláusula expresa: las referencias se localizan en el régimen disciplinario
<i>Transcripción de cláusulas sobre libertad de expresión</i>	Faltas leves: Art. 55.4: “Utilizar los medios de comunicación de la empresa para usos distintos para los que esté habilitado, incluido el correo electrónico, así como el empleo de teléfonos móviles durante la jornada laboral en contra de las instrucciones de la empresa”. Faltas muy graves: Art. 57.5: “Falta de respeto o consideración al público”. Art. 57.7: “Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa o revelar a elementos extraños a la misma, datos de reserva obligada”. Art. 57.9: “Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad, falta de respeto y consideración a los jefes o familiares, así como a los/las compañeros/as de trabajo y al público en general”. Art. 57.16: “Toda conducta, en el ámbito laboral, que atente gravemente al respeto a la intimidad y dignidad mediante la ofensa, verbal o física, de carácter sexual o acoso moral. Si la referida conducta es llevada a cabo prevaleciendo de una posición jerárquica, supondrá una circunstancia agravante de aquella”. Art. 57.17: “La transgresión de las normas de seguridad informática o el quebranto de la confidencialidad de los datos”.
<i>Análisis</i>	No hay referencias al derecho de libertad de expresión de manera expresa en el convenio sino a través de la regulación de las conductas de los trabajadores, imponiendo como sanciones: por faltas leves, amonestación por escrito y suspensión de empleo y sueldo hasta tres días; por faltas graves, suspensión de empleo y sueldo de cuatro a quince días; y por faltas muy graves, desde la suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días hasta la rescisión del contrato de trabajo en los supuestos en que la falta fuera calificada en su grado máximo.
<i>Discurso de odio</i>	No hay referencias

Fuente: elaboración propia

Tabla 181. III Convenio colectivo de ámbito estatal del sector de contact center

<i>Convenio colectivo estatal</i>		<i>Id.</i>	<i>125</i>
<i>Denominación</i>	III CONVENIO COLECTIVO DE ÁMBITO ESTATAL DEL SECTOR DE CONTACT CENTER		
<i>Código</i>	99012145012002		
<i>Resolución</i>	Resolución de 30 de mayo de 2023, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el III Convenio colectivo de ámbito estatal del sector de contact center		
<i>Publicación</i>	BOE núm. 137, de 9 de junio de 2023		
<i>Ámbito temporal</i>	El convenio con carácter general entra en vigor, al momento de su firma, retrotrayéndose sus efectos económicos al 1 de enero de 2020. La duración se extiende hasta el 31 de diciembre del 2026, entendiéndose prorrogado tácitamente de año en año.		
<i>Denunciado</i>	No		
<i>Cláusulas expresas sobre libertad de información</i>	No existe cláusula expresa: existe referencia a información en general (art. 79) además de derecho de información (art. 81) en materia de derechos sindicales, señalando la existencia de tablón de anuncios.		
<i>Cláusulas expresas sobre libertad de expresión</i>	No existe cláusula expresa: las referencias se localizan en el régimen disciplinario		
<i>Transcripción de cláusulas sobre libertad de expresión</i>	<p>Faltas leves:</p> <p>Art. 72.7: “Las faltas de respeto y consideración en materia leve al personal subordinado, compañeros y compañeras, mandos, personal y público, así como la discusión con los mismos dentro de la jornada de trabajo y usar palabras malsonantes o indecorosas con los mismos”.</p> <p>Art. 72.10: “No atender al público con la corrección y diligencia debidas, siempre que no se produzca una queja justificada del cliente, en cuyo caso podrá ser calificada de grave o muy grave”.</p> <p>Faltas muy graves:</p> <p>Art. 74.9: “La violación del secreto de correspondencia de cualquier tipo de documentos de la empresa o de las personas en cuyos locales o instalaciones se realice la prestación de los servicios, y no guardar la debida discreción o el natural sigilo de los asuntos y servicios en que, por la misión de su contenido, hayan de estar enterados, así como hacer uso indebido de la información contenida en las bases de datos, incumpliendo lo establecido en la vigente Ley de Protección de Datos”.</p> <p>Art. 74.10: “Los malos tratos de palabra o de obra, falta grave de respeto y consideración a las personas de sus superiores, compañeros, compañeras, personal a su cargo o familiares del mismo, así como a los clientes y a las personas en cuyos locales o instalaciones realizara su actividad y al personal de estas si lo hubiere”.</p>		

	Art. 74.13: “Actos de acoso sexual o por razón de sexo, considerándose de especial gravedad los dirigidos a personas subordinadas con abuso de posición privilegiada. A tales efectos se entenderán como actos de acoso sexual o por razón de sexo cualquier comportamiento desarrollado en el ámbito de la empresa, de naturaleza sexual o realizado en función del sexo de una persona, que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo”.
Análisis	No hay referencias al derecho de libertad de expresión de manera expresa en el convenio sino a través de la regulación de las conductas de los trabajadores, imponiendo como sanciones: por faltas leves, amonestación verbal, amonestación escrita y suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días; por faltas graves, suspensión de empleo y sueldo de uno a diez días e inhabilitación para el ascenso durante un año; y por faltas muy graves, suspensión de empleo y sueldo de 11 días a 3 meses, pérdida temporal o definitiva del nivel profesional laboral y despido.
Discurso de odio	No hay referencias

Fuente: elaboración propia

Tabla 182. VIII Convenio marco estatal de servicios de atención a las personas dependientes y desarrollo de la promoción de la autonomía personal

Convenio colectivo estatal		Id.	126
Denominación	VIII CONVENIO MARCO ESTATAL DE SERVICIOS DE ATENCIÓN A LAS PERSONAS DEPENDIENTES Y DESARROLLO DE LA PROMOCIÓN DE LA AUTONOMÍA PERSONAL		
Código	99010825011997		
Resolución	Resolución de 30 de mayo de 2023, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el VIII Convenio marco estatal de servicios de atención a las personas dependientes y desarrollo de la promoción de la autonomía personal		
Publicación	BOE núm. 137, de 9 de junio de 2023		
Ámbito temporal	El convenio entra en vigor el 1 de enero de 2019 y tiene vigencia hasta el 31 de diciembre de 2025, salvo en aquellas materias donde se establezca algo diferente.		
Denunciado	No		
Cláusulas expresas sobre libertad de información	No hay cláusula expresa: sí existe referencia en materia de derechos sindicales (art. 59) para distribuir información sindical fuera de las horas de trabajo, sin perturbar la actividad normal		
Cláusulas expresas sobre libertad de expresión	No existe cláusula expresa: las referencias se localizan en el régimen disciplinario		

<i>Transcripción de cláusulas sobre libertad de expresión</i>	<p>Faltas graves: Art. 60.B)9: “La falta de respeto debido a las personas usuarias, compañeros y compañeras de trabajo de cualquier categoría, así como a la familia y acompañantes y las de abuso de autoridad, o a cualquier otra persona que se relaciona con la empresa”.</p> <p>Faltas muy graves: Art. 60.C)5: “Los malos tratos de palabra, obra, psíquicos o morales, infringidos a las personas residentes, usuarios/as, compañeros y compañeras de trabajo de cualquier categoría, así como a la familia y acompañantes, o a cualquier otra persona que se relaciona con la empresa”.</p> <p>Art. 60.C)8: “El acoso sexual, por razón de sexo, de orientación e identidad sexual y laboral y moral”.</p> <p>Art. 60.C)13: “Los actos y conductas, verbales o físicas, de naturaleza sexual ofensivas dirigidas a cualquier persona de la empresa, siendo de máxima gravedad aquellas que sean ejercidas desde posiciones de mando o jerarquía, las realizadas hacia personas con contrato no indefinido, o las de represalias contra las personas que hayan denunciado”.</p>
<i>Análisis</i>	No hay referencias al derecho de libertad de expresión de manera expresa en el convenio sino a través de la regulación de las conductas de los trabajadores, imponiendo como sanciones: por faltas leves, amonestación por escrito y suspensión de empleo y sueldo hasta 3 días; por faltas graves, suspensión de empleo y sueldo de 4 a 29 días; y por faltas muy graves, suspensión de empleo y sueldo de 30 a 90 días y despido.
<i>Discurso de odio</i>	No hay referencias

Fuente: elaboración propia

Tabla 183. VIII Convenio colectivo general del sector de derivados del cemento

<i>Convenio colectivo estatal</i>		<i>Id.</i>	<i>127</i>
<i>Denominación</i>	VIII CONVENIO COLECTIVO GENERAL DEL SECTOR DE DERIVADOS DEL CEMENTO		
<i>Código</i>	99010355011996		
<i>Resolución</i>	Resolución de 3 de julio de 2023, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el VIII Convenio colectivo general del sector de derivados del cemento		
<i>Publicación</i>	BOE núm. 167, de 14 de julio de 2023		
<i>Ámbito temporal</i>	Desde 1 de enero de 2021 hasta 31 de diciembre de 2024. Una vez terminada su vigencia inicial, o de sus prórrogas, continua rigiendo hasta que sea sustituido por otro.		
<i>Denunciado</i>	No		

<i>Cláusulas expresas sobre libertad de información</i>	No hay cláusula expresa en libertad de información. Las referencias están en los delegados sindicales (art. 83) que podrán distribuir información sindical, fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal empresarial
<i>Cláusulas expresas sobre libertad de expresión</i>	Existe cláusula expresa de libertad de expresión únicamente para los representantes de los trabajadores (art. 79), pero no existe para el resto de los trabajadores. Las demás referencias se localizan en el régimen disciplinario de faltas y sanciones.
<i>Transcripción de cláusulas sobre libertad de expresión</i>	Art. 79: <i>“El Comité de Empresa y Delegados de Personal tendrán derecho a recibir la información, emitir informes y ejercer la labor de vigilancia sobre las materias expresamente previstas por las normas legales vigentes. Asimismo, gozarán de las garantías en materias disciplinarias, de no discriminación, ejercicio de libertad de expresión y disposición de créditos horarios previstos en el artículo 81”.</i> Faltas leves: Art. 63.8: <i>“Usar el teléfono u otros elementos para asuntos particulares sin la debida autorización”.</i> Faltas graves: Art. 64.9: <i>“El quebranto o violación del secreto de reserva obligada si no se producen perjuicios a la Empresa”.</i> Faltas muy graves: Art. 65.6: <i>“La revelación a terceros de cualquier información de reserva obligada, cuando de ello pueda derivarse un perjuicio sensible para la Empresa”.</i> Art. 65.8: <i>“Los malos tratos de palabra u obra o faltas graves de respeto y consideración a los superiores, otras personas trabajadoras o subordinados”.</i> Art. 65.18: <i>“El acoso sexual sufrido por el trabajador o la trabajadora, entendido como las conductas con tendencia libidinosa, no deseadas por el destinatario o destinataria, que generen un entorno laboral hostil e incómodo objetivamente considerado, con menoscabo del derecho de la víctima a cumplir la prestación laboral en un ambiente despejado de ofensas de palabra y obra que atenten a su intimidad personal”.</i>
<i>Análisis</i>	Únicamente hay referencias al derecho de libertad de expresión para los representantes de los trabajadores de manera expresa en el convenio, pero no para el resto de los trabajadores; además existen referencias a través de la regulación de las conductas de los trabajadores, imponiendo como sanciones: por faltas leves, amonestación verbal y por escrito; por faltas graves, suspensión de empleo y sueldo de uno a quince día, y por faltas muy graves, suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a noventa días y despido.
<i>Discurso de odio</i>	No hay referencias

Fuente: elaboración propia

Tabla 184. Convenio colectivo para los establecimientos financieros de crédito

<i>Convenio colectivo estatal</i>		<i>Id.</i>	<i>128</i>
<i>Denominación</i>	CONVENIO COLECTIVO PARA LOS ESTABLECIMIENTOS FINANCIEROS DE CRÉDITO		
<i>Código</i>	990001945011981		
<i>Resolución</i>	Resolución de 13 de julio de 2023, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo para los establecimientos financieros de crédito		
<i>Publicación</i>	BOE núm. 175, de 24 de julio de 2023		
<i>Ámbito temporal</i>	El convenio entra en vigor el 1 de enero de 2023 y termina su vigencia el 31 de diciembre de 2023. El convenio se entiende prorrogado de año en año si no mediara denuncia expresa por escrito de cualquiera de las partes.		
<i>Denunciado</i>	No		
<i>Cláusulas expresas sobre libertad de información</i>	No hay cláusula expresa sobre libertad de información		
<i>Cláusulas expresas sobre libertad de expresión</i>	No existe cláusula expresa: las referencias se localizan en el régimen disciplinario		
<i>Transcripción de cláusulas sobre libertad de expresión</i>	<p>Faltas leves:                      Art. 46.4: “Falta de atención y diligencia con el público”.                      Art. 46.5: “Discusiones que repercutan en la buena marcha de los servicios”.</p> <p>Faltas graves:                      Art. 46.5: “Las cometidas contra la disciplina en el trabajo o contra el respeto debido a sus superiores”.</p> <p>Faltas muy graves:                      Art. 46.4: “(...) los malos tratos de palabra y obra o falta grave de respeto y consideración a cualquier persona que trabaje en la empresa (...)”.                      Art. 46.5: “(...) las ofensas verbales o físicas al empresario, a las personas que trabajan en la empresa o a los familiares con los que convivan (...)”.                      Art. 46.6: “El acoso sexual o por razón de sexo y el hostigamiento moral: toda conducta de naturaleza sexual, verbal o física, no deseada por la víctima, que, desarrollada en el ámbito de la relación de trabajo, suponga un atentado contra la libertad o indemnidad sexual de otra u otro compañero de trabajo, así como solicitar de éstos favores de naturaleza sexual, provocando a la víctima una situación objetiva y gravemente intimidatoria, hostil o humillante”.</p>		
<i>Análisis</i>	No hay referencias al derecho de libertad de expresión de manera expresa en el convenio sino a través de la regulación de las conductas de los trabajadores, imponiendo como sanciones: por faltas leves, amonestación verbal, amonestación por escrito y suspensión de empleo y sueldo de un día; por faltas graves, suspensión de empleo y sueldo de dos a diez días;		

	y por faltas muy graves, desde la suspensión de empleo y sueldo de once a sesenta días, hasta el despido.
<i>Discurso de odio</i>	No hay referencias

Fuente: elaboración propia

Tabla 185. XVIII Convenio colectivo estatal de empresas de consultoría, tecnologías de la información y estudios de mercado y de la opinión pública

<i>Convenio colectivo estatal</i>		<i>Id.</i>	<i>129</i>
<i>Denominación</i>	CONVENIO COLECTIVO ESTATAL DE EMPRESAS DE CONSULTORÍA, TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN Y ESTUDIOS DE MERCADO Y DE LA OPINIÓN PÚBLICA		
<i>Código</i>	99001355011983		
<i>Resolución</i>	Resolución de 13 de julio de 2023, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el XVIII Convenio colectivo estatal de empresas de consultoría, tecnologías de la información y estudios de mercado y de la opinión pública		
<i>Publicación</i>	BOE núm. 177, de 26 de julio de 2023		
<i>Ámbito temporal</i>	La vigencia temporal del convenio se retrotrae a 1 de enero del año 2020 y agotará su vigencia el 31.12.2024 prorrogándose a partir de dicha fecha por tácita aceptación y en sus propios términos en tanto no inicie su vigencia el convenio que lo sustituya.		
<i>Denunciado</i>	No		
<i>Cláusulas expresas sobre libertad de información</i>	No hay cláusula expresa en el convenio. Las referencias son respecto a la aplicación de la LOLS (art. 35) sobre los sindicatos.		
<i>Cláusulas expresas sobre libertad de expresión</i>	No existe cláusula expresa: las referencias se localizan en el régimen disciplinario		
<i>Transcripción de cláusulas sobre libertad de expresión</i>	Faltas leves: Art. 24.1.A): “Discusiones que repercutan en la buena marcha de los servicios”. Faltas graves: Art. 24.1.B): “Las cometidas contra la disciplina en el trabajo o contra el respeto debido a sus superiores”. Faltas muy graves: Art. 24.1.C): “El acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual”. Art. 24.1.C): “El acoso sexual o por razón de sexo”. Art. 24.1.C): “Los malos tratos de palabra u obra o falta grave de respeto y consideración a los jefes/as, compañeros/as o subordinados/as”.		
<i>Análisis</i>	No hay referencias al derecho de libertad de expresión de manera expresa en el convenio sino a través de la regulación de las conductas de los trabajadores, imponiendo como sanciones: por faltas leves,		



	amonestación verbal, amonestación por escrito y suspensión de empleo y sueldo un día; por faltas graves, suspensión de empleo y sueldo de uno a diez días e inhabilitación, por plazo no superior a un año, para el ascenso a la categoría superior; y por faltas muy graves, pérdida temporal o definitiva de la categoría profesional, suspensión de empleo y sueldo de once días a dos meses, inhabilitación durante dos años o definitivamente para pasar a otra categoría y despido.
<i>Discurso de odio</i>	No hay referencias

Fuente: elaboración propia

Tabla 186. *Convenio colectivo estatal para despachos de técnicos tributarios y asesores fiscales*

<i>Convenio colectivo estatal</i>		<i>Id.</i>	<i>130</i>
<i>Denominación</i>	CONVENIO COLECTIVO ESTATAL PARA DESPACHOS DE TÉCNICOS TRIBUTARIOS Y ASESORES FISCALES		
<i>Código</i>	99012405011999		
<i>Resolución</i>	Resolución de 31 de julio de 2023, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo estatal para despachos de técnicos tributarios y asesores fiscales		
<i>Publicación</i>	BOE núm. 191, de 11 de agosto de 2023		
<i>Ámbito temporal</i>	La duración de este convenio colectivo es de dos años, iniciándose su vigencia el día 1 de enero de 2023 y finalizando el día 31 de diciembre de 2024: en el supuesto de que no se produjera ninguna denuncia quedará prorrogado automáticamente por años naturales.		
<i>Denunciado</i>	No		
<i>Cláusulas expresas sobre libertad de información</i>	No existe cláusula expresa		
<i>Cláusulas expresas sobre libertad de expresión</i>	No existe cláusula expresa: las referencias se localizan en el régimen disciplinario		
<i>Transcripción de cláusulas sobre libertad de expresión</i>	Faltas leves: Art. 36.5: “ <i>El uso, con fines particulares, de los medios de comunicación, informáticos o telemáticos establecidos en la empresa</i> ”. Faltas graves: Art. 36.5: “ <i>La reiteración en el uso, con fines particulares, de los medios de comunicación, informáticos o telemáticos establecidos en la empresa</i> ”. Faltas muy graves: Art. 36.4: “ <i>El revelar o comentar fuera del lugar de trabajo datos de interés fiscal, comercial, mercantil o de cualquier otra índole relativos a clientes</i> ”. Art. 36.6: “ <i>El acoso sexual. Constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular</i> ”		

	<p><i>cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. Y el acoso por razón de género, entendido como cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo”.</i></p> <p><i>Art. 36.7: “El acoso moral. Constituye acoso moral la práctica ejercida en las relaciones personales, consistente en un trato vejatorio y descalificador hacia una persona, con el fin de desestabilizarla psíquicamente”.</i></p> <p><i>Art. 36.12: “Los malos tratos de palabra u obra o falta grave de respeto y consideración a los jefes/as, compañeros/as o subordinados/as”.</i></p>
<i>Análisis</i>	<p>No hay referencias al derecho de libertad de expresión de manera expresa en el convenio sino a través de la regulación de las conductas de los trabajadores, imponiendo como sanciones: por faltas leves, amonestación por escrito y suspensión de empleo y sueldo hasta un día; por falta grave, suspensión de empleo y sueldo de dos a diez días; y por falta muy grave, suspensión de empleo y sueldo de once a sesenta días y despido.</p>
<i>Discurso de odio</i>	<p>No hay referencias</p>

Fuente: elaboración propia

## Anexo B. RELACIÓN ANOTADA Y COMENTADA DE SENTENCIAS DEL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

A continuación se presenta el análisis de las 50 sentencias del TC referidas al despido disciplinario en el marco de la libertad de expresión: cada sentencia es analizada desde dos aspectos: conceptos y conclusiones de sus fundamentos jurídicos. El listado de sentencias es obtenido en la búsqueda realizada el 31 de diciembre de 2023.

Tabla 187. *Sentencia 120/1983, de 15 de diciembre de 1983*

1. Sentencia	Sala Primera Sentencia 120/1983, de 15 de diciembre de 1983 Recurso de amparo 89-1983
Publicación	Boletín Oficial del Estado, núm. 9, de 11 de enero de 1984
Conceptos	Vulneración del derecho de libertad de expresión y sindical y despido
Conclusiones de sus fundamentos jurídicos	FJ 2. La libertad de expresión no es un derecho ilimitado pues está sometido a los límites que el art. 20.4 de la CE establece: en concreto, a la necesidad de respetar el honor de las personas, derecho fundamental consagrado por su art. 18.1. La STC señala que la singular relación jurídica laboral que vincula a ambas partes genera un complejo de derechos y obligaciones recíprocas que condiciona a uno y a otros, también en el ejercicio del derecho a la libertad de expresión: de modo que manifestaciones del mismo, que en otro contexto pudieran ser legítimas, no tienen por qué serlo necesariamente dentro del ámbito de una relación laboral. Igualmente, el TC determina que no cabe defender la existencia de un genérico deber de lealtad, con un significado omnicompreensivo de sujeción del trabajador al interés empresarial, ya que ello no es acorde al sistema constitucional de relaciones laborales: aunque ello no exime de la necesidad de un comportamiento mutuo ajustado a las exigencias de la buena fe como necesidad general derivada del desarrollo de todos los derechos y de la específica relación contractual, que matiza el cumplimiento de las respectivas obligaciones y cuya vulneración convierte en ilícito o abusivo el ejercicio de los derechos, quedando margen para su protección.

Fuente: elaboración propia

Tabla 188. *Sentencia 88/1985, de 19 de julio de 1984*

2. Sentencia	Sala Primera Sentencia 88/1985, de 19 de julio de 1984 Recurso de amparo 788/1984
Publicación	Boletín Oficial del Estado, núm. 194, de 14 de agosto de 1985

Conceptos	Vulneración de los derechos de libertad de expresión y tutela judicial y despido
Conclusiones de sus fundamentos jurídicos	<p>FJ 2.  La firma de un contrato laboral no conlleva, de ninguna manera, la privación de los derechos que la CE otorga a una de las partes, el trabajador, como ciudadano. Entre estos derechos se encuentra la libertad para expresar y difundir libremente pensamientos, ideas y opiniones, según lo establecido en el artículo 20.1.a) de la Constitución. La protección de estos derechos frente a posibles violaciones se garantiza a través de los correspondientes mecanismos de reparación, que, en el contexto de las relaciones laborales, se materializan actualmente mediante el proceso laboral.</p> <p>La libertad de expresión, al igual que cualquier otro derecho fundamental, no es absoluto y se encuentra sujeto a los límites establecidos por el artículo 20.4 de la CE. Cuando un trabajador ejerce públicamente la expresión de ideas y opiniones relacionadas con aspectos generales o específicos del funcionamiento de la empresa en la que trabaja, dicho ejercicio de libertad debe ajustarse, como se indicó en la Sentencia 120/1983, de 15 de diciembre, a ciertas pautas de comportamiento. El art. 7 del Código Civil establece, de manera general, que "los derechos deben ejercerse de acuerdo con las exigencias de la buena fe", por lo que emitir o difundir opiniones de manera que no se ajusten a las normas generalmente aceptadas en el ámbito jurídico puede considerarse ilícito y abusivo, lo que podría dar lugar a responsabilidades contractuales derivadas de un incumplimiento del deber de buena fe. Por otro lado, el ejercicio de la libertad de expresión de manera adecuada atrae los mecanismos de protección jurídica que garantizan el legítimo ejercicio de los derechos fundamentales.</p> <p>FJ 4.  Ante la evidente falta de justificación para el despido, el Magistrado debería haber amparado al demandante en su libertad de expresión y declarar el despido como nulo, con una nulidad radical. Este tipo de ineficacia se aplica a todos los despidos que vulneran o lesionan un derecho fundamental, con la consecuencia obligada de la readmisión excluyendo la indemnización sustitutoria, ya que al revelar el Magistrado el uso abusivo de la facultad empresarial para poner fin al contrato, la simple declaración de improcedencia del despido no cumple con el deber de tutela que la Constitución establece para el órgano judicial según el artículo 53.2 de la CE ni repara la lesión sufrida al confirmar, a través de la indemnización sustitutoria en lugar de la readmisión, la eficacia extintiva de dicha facultad</p>

Fuente: elaboración propia

Tabla 189. Sentencia 6/1988, de 21 de enero de 1988

3. Sentencia	Sala Primera Sentencia 6/1988, de 21 de enero de 1988 Recurso de amparo 1221-1986
Publicación	Boletín Oficial del Estado, núm. 31, de 5 de febrero de 1988

Conceptos	Vulneración del derecho a la libertad de expresión, información y tutela judicial, despido
Conclusiones de sus fundamentos jurídicos	<p>FJ 6. El ejercicio de la libertad de información por parte del demandante debía ajustarse al ámbito específico de los derechos y obligaciones inherentes a la relación laboral, y ello aunque la Sentencia 88/1985 establece que "la celebración de un contrato de trabajo no implica en modo alguno la privación para una de las partes, el trabajador, de los derechos que la Constitución le reconoce como ciudadano" (fundamento jurídico 2.º), es igualmente cierto que la existencia de un contrato entre el trabajador y el empleador crea un conjunto de derechos y obligaciones mutuas que condicionan el ejercicio de la libertad en cuestión; por lo tanto, al igual que mencionamos anteriormente en relación con la libertad de expresión, las manifestaciones de dicha libertad, que podrían ser legítimas en otro contexto, no necesariamente lo son dentro del ámbito de esa relación contractual. Por ello, la libertad de expresión no puede ser invocada de manera legítima para eludir el marco normativo y contractual de las relaciones jurídico-privadas, puesto que los principios que rigen estas relaciones, destinados a preservar el cumplimiento honesto y leal de las obligaciones respectivas por parte de las partes, no deben interpretarse de manera que impidan, más allá de los imperativos contractuales, el ejercicio de la libertad civil protegida por la Constitución.</p> <p>FJ 7. EL TC recuerda que el cumplimiento leal y de buena fe de las obligaciones surgidas del contrato laboral proscribire cualquier actuación intencional del trabajador dirigida a producir un daño moral o material al empleador.</p>

Fuente: elaboración propia

Tabla 190. Sentencia 177/1990, de 12 de noviembre de 1990

4. Sentencia	Sala Segunda Sentencia 177/1990, de 12 de noviembre de 1990 Recurso de amparo 784-1988
Publicación	Boletín Oficial del Estado, núm. 287, de 30 de noviembre de 1990
Conceptos	Protección del derecho al honor y vulneración del derecho a comunicar libremente información veraz
Conclusiones de sus fundamentos jurídicos	<p>FJ 5. Dada su función institucional, en caso de confrontación entre la libertad de información y el derecho a la intimidad y al honor, la primera, por lo general, ostenta una posición preferente, ya que cualquier restricción derivada de este conflicto debe interpretarse de manera que no desnaturalice ni relativice incorrectamente el contenido fundamental del derecho a la información, debido a su jerarquía institucional, por lo que para determinar si, en un caso específico, el derecho a la información debe prevalecer es esencial verificar previamente la relevancia pública de la información: esto puede deberse al carácter público de la persona involucrada o a la</p>

	<p>naturaleza del hecho en el que esa persona está implicada, así como a la veracidad de los hechos y afirmaciones contenidos en esa información.</p> <p>El TC señala que no se puede afirmar que la información en cuestión esté especialmente protegida, susceptible de enmarcarse dentro del espacio que debe ser asegurado a una prensa libre en un sistema democrático, sin haber constatado previamente la presencia o ausencia de estas circunstancias, ya que solo después de determinar si la información publicada está especialmente protegida sería apropiado analizar otros aspectos, como el derecho a la intimidad o al honor: en caso de lesión de estos derechos, su protección solo debe aplicarse en la medida en que no esté justificada por la prevalencia de la libertad de información, de acuerdo con la posición preferente que debe otorgarse a esta libertad debido a su valor institucional.</p>
--	--

Fuente: elaboración propia

Tabla 191. *Sentencia 7/1993, de 18 de enero de 1993*

5. Sentencia	Sala Primera Sentencia 7/1993, de 18 de enero de 1993 Recurso de amparo 857-1989
Publicación	Boletín Oficial del Estado, núm. 37, de 12 de febrero de 1993
Conceptos	Vulneración del derecho a la tutela judicial efectiva y despido
Conclusiones de sus fundamentos jurídicos	<p>FJ 3. Reprimir a un empleado mediante el despido por haber intentado ejercer la acción judicial constituye una conducta que viola la tutela judicial efectiva y deberá ser sancionada por los tribunales con la nulidad radical de dicha medida.</p> <p>FJ 4. Cuando un trabajador alega que un despido es discriminatorio o lesivo de algún derecho fundamental, presentando indicios que generen una sospecha razonable, apariencia o presunción a favor de la alegación discriminatoria, es responsabilidad del empleador demostrar la existencia de un motivo razonable para el despido (SSTC 38/1981, 55/1983, 104/1987, 114/1989, 135/1990 y 21/1992). Ello no implica que se exija al empleador que demuestre la no discriminación o la no lesión del derecho fundamental, sino que acredite la existencia de los hechos que motivaron la decisión de terminación del contrato, así como la entidad de la medida disciplinaria adoptada.</p> <p>En el caso de un despido "pluricausal", en el que convergen una causa discriminatoria y otros posibles motivos concomitantes de justificación, el empleador puede excluir que sea discriminatorio o contrario a los derechos fundamentales demostrando que la causa alegada tiene una justificación objetiva y razonable: en otras palabras, en situaciones donde la trascendencia disciplinaria puede evaluarse de manera diferente, el empleador debe demostrar tanto que su medida es razonable y objetiva como que no encubre una conducta contraria a un derecho fundamental, logrando necesariamente este resultado probatorio y no simplemente intentándolo.</p>

Fuente: elaboración propia

Tabla 192. *Sentencia 14/1993, de 18 de enero de 1993*

6. Sentencia	Sala Primera Sentencia 14/1993, de 18 de enero de 1993 Recurso de amparo 1315-1989
Publicación	Boletín Oficial del Estado, núm. 37, de 12 de febrero de 1993
Conceptos	Vulneración del derecho a la tutela judicial efectiva, libertad de expresión y despido
Conclusiones de sus fundamentos jurídicos	<p>FJ 2. La firma de un contrato laboral no conlleva de ninguna manera la privación de los derechos que la Constitución reconoce al trabajador como ciudadano, por lo que cuando se produce la violación de algún derecho fundamental, como el derecho a la tutela judicial efectiva (art. 24.1 de la CE), no es suficiente con una simple declaración de improcedencia, ya que las consecuencias legales derivadas de esto no amparan el derecho fundamental vulnerado: para corregir esto, es necesario declarar el despido como radicalmente nulo, lo que implica la readmisión inmediata del trabajador, excluyendo la indemnización sustitutoria. La medida disciplinaria del despido como respuesta al ejercicio de la acción judicial está expresamente prohibida en el artículo 5.c del Convenio núm. 158 de la OIT, ratificado por España (Boletín Oficial del Estado del 29 de junio de 1965), al excluir como causas válidas de terminación del contrato: "haber presentado una queja o haber participado en un procedimiento contra un empleador por supuestas violaciones de leyes o reglamentos o haber presentado un recurso ante las autoridades administrativas competentes". Sin embargo, esta restricción debe aplicarse también a cualquier otra medida destinada a impedir, coartar o represaliar contra el ejercicio de la tutela judicial, en respeto al reconocimiento y protección de los derechos fundamentales: no se puede vincular al ejercicio de uno de estos derechos ninguna consecuencia que no sea la reparación in natura cuando sea posible, es decir, siempre que sea factible restituir al trabajador perjudicado en la integridad de su derecho.</p> <p>FJ 4. Este tribunal ha considerado radicalmente nulos los despidos ocurridos como consecuencia del ejercicio legítimo por parte de los trabajadores de derechos fundamentales (SSTC 38/1981, 47/1985, 104/1987, 166/1988 y 114/1989); sentencias que aunque hacían referencia a otros derechos fundamentales como la libertad de expresión y la libertad sindical, también son aplicables cuando el derecho fundamental que provoca la sanción es el derecho a la tutela judicial efectiva.</p>

Fuente: elaboración propia

Tabla 193. *Sentencia 106/1996, de 12 de junio de 1996*

7. Sentencia	Sala Segunda Sentencia 106/1996, de 12 de junio de 1996 Recurso de amparo 3507-1993
Publicación	Boletín Oficial del Estado, núm. 168, de 12 de julio de 1996

Conceptos	Vulneración del derecho de libertad de expresión y contrato de trabajo
Conclusiones de sus fundamentos jurídicos	<p>FJ 5.</p> <p>La formalización de un contrato laboral no conlleva de manera alguna la privación para una de las partes, en este caso el trabajador, de los derechos reconocidos por la Constitución en su calidad de ciudadano. Entre estos derechos se encuentra el ejercicio del derecho a difundir libremente sus pensamientos, ideas y opiniones (artículo 20.1 a), cuya salvaguardia se encuentra respaldada ante posibles lesiones mediante la aplicación de los adecuados recursos de reparación, justificación que se fundamenta en la premisa de que las organizaciones empresariales no constituyen entidades aisladas e independientes del resto de la sociedad y la libertad de empresa, conforme al artículo 38 del Texto Constitucional, no legitima la imposición de privaciones temporales o limitaciones injustificadas de los derechos fundamentales y libertades públicas de aquellos que prestan servicios en dichas organizaciones bajo la dependencia de sus titulares (STC 88/1985, fundamento jurídico 2). No obstante, el ejercicio del derecho consagrado en el artículo 20.1 a) de la CE no se encuentra exento de restricciones, ya que está claramente sujeto a las establecidas en el apartado 4 del mismo precepto (SSTC 120/1983 y 6/1995, entre otras). En particular, en el ámbito de una relación laboral, las expresiones de una parte hacia la otra deben ajustarse a las pautas de comportamiento derivadas de dicha relación contractual, debido a que el contrato entre el trabajador y el empresario genera un complejo de derechos y obligaciones recíprocas que condiciona, entre otros aspectos, el ejercicio del derecho a la libertad de expresión, por lo que expresiones que podrían ser legítimas en otro contexto no necesariamente lo son en el ámbito de dicha relación laboral (STC 120/1983, fundamento jurídico 2; en el mismo sentido, SSTC 88/1985, 6/1988, 126/1990 y 4/1996).</p> <p>En consecuencia, el TC indica que se impone un condicionamiento o límite adicional en el ejercicio del derecho constitucional, derivado del principio de buena fe entre las partes del contrato laboral, al cual deben ajustar su comportamiento mutuo (SSTC 120/1983, 88/1985 y 6/1995): sin embargo esto no implica la existencia de un deber genérico de lealtad que implique una sumisión del trabajador a los intereses empresariales, ya que ello sería incompatible con el sistema constitucional de relaciones laborales y entraría en contradicción con la propia naturaleza conflictiva de dicha relación.</p>

Fuente: elaboración propia

Tabla 194. *Sentencia 186/1996, de 25 de noviembre de 1996*

8. Sentencia	Sala Segunda Sentencia 186/1996, de 25 de noviembre de 1996 Recurso de amparo 1078-1994
Publicación	Boletín Oficial del Estado, núm. 3, de 3 de enero de 1997
Conceptos	Derecho a la libertad de expresión y despido
Conclusiones de sus fundamentos jurídicos	<p>FJ 3.</p> <p>La suscripción de un contrato de trabajo no implica en manera alguna la privación para una de las partes, en este caso el trabajador, de los</p>



	<p>derechos que la CE le otorga como ciudadano, incluido el derecho a difundir libremente sus pensamientos, ideas y opiniones (artículo 20.1 a) de la CE), cuya salvaguardia se encuentra respaldada frente a posibles lesiones mediante el impulso de los adecuados medios de reparación. Este Tribunal ha destacado la importancia de que las decisiones judiciales mantengan "el necesario equilibrio entre las obligaciones derivadas del contrato para el trabajador y el ámbito modulado por el contrato pero en todo caso subsistente de su libertad constitucional" (STC 6/1988, fundamento jurídico 8). Dada la primacía de los derechos fundamentales, dicha modulación solo debe tener lugar "en la medida estrictamente imprescindible para el correcto y ordenado desenvolvimiento de la actividad productiva" (STC 20/1990, 171/1990 y 240/1992, entre otras), respetando la adecuada definición y valoración constitucional del derecho fundamental en cuestión y de las obligaciones laborales que pueden modularlo. Este juicio permitirá determinar, a la luz de las circunstancias específicas del caso, si la reacción del empleador que resultó en el despido del trabajador es legítima o, por el contrario, si el trabajador fue disciplinariamente sancionado por el ejercicio lícito de sus derechos fundamentales, en cuyo caso "el despido no podría dejar de calificarse como nulo" (STC 6/1988, fundamento jurídico 4, con cita de la STC 88/1985, fundamento jurídico 4 y, más recientemente, la reiterada STC 106/1996, fundamento jurídico 5).</p> <p>FJ 4.</p> <p>En el caso de la lesión de un derecho fundamental causada por un despido laboral, la reparación debe conllevar la eliminación absoluta de sus efectos, lo que implica la declaración de nulidad del mismo y, como consecuencia, la readmisión del trabajador (SSTC 38/1981, 47/1987, 166/1988 y 114/1989, entre otras).</p>
--	--

Fuente: elaboración propia

Tabla 195. *Sentencia 204/1997, de 25 de noviembre de 1997*

9. Sentencia	Sala Primera Sentencia 204/1997, de 25 de noviembre de 1997 Recurso de amparo 3487-1996
Publicación	Boletín Oficial del Estado, núm. 312, de 30 de diciembre de 1997
Conceptos	Vulneración del derecho a la libertad de expresión y despido
Conclusiones de sus fundamentos jurídicos	FJ 2. Conforme a la jurisprudencia constante de este Tribunal, se establece que en el conflicto entre las libertades consagradas en el artículo 20 de la CE y otros derechos y bienes legalmente protegidos, no se puede considerar que dichas libertades sean absolutas, al igual que las limitaciones a las que deben someterse no pueden adquirir carácter absoluto (ver STC 179/1986). Se destaca que las libertades del artículo 20 no solo son derechos fundamentales individuales, sino también condiciones esenciales para la existencia de una opinión pública libre, vinculada al pluralismo político, que es un valor fundamental del Estado democrático, así, se subraya que estas libertades trascienden el significado común de otros derechos fundamentales.

	<p>En consecuencia, cuando el ejercicio de las libertades de expresión e información del artículo 20.1 de la Constitución afecta a otros derechos, el tribunal está obligado a realizar una ponderación de las circunstancias específicas del caso para determinar si la conducta del agente se justifica dentro del ámbito de dichas libertades, ya que la falta de una ponderación adecuada o su evidente falta de fundamento constituiría una vulneración del mencionado precepto constitucional (ver STC 104/1986, 107/1988, 61/1989, entre otras).</p> <p>Se destaca que el valor preponderante de las libertades del artículo 20 solo puede ser apreciado y protegido cuando se ejercen en relación con asuntos de interés general, contribuyendo así a la formación de la opinión pública, alcanzando un máximo nivel de eficacia justificada frente a los derechos garantizados por el artículo 18.1 de la Constitución, en los que no concurre la dimensión de garantía de la opinión pública libre y del principio de legitimidad democrática.</p> <p>En relación con la libertad de expresión, se establece una distinción entre la emisión de opiniones y juicios de valor y la libertad de información respecto a la manifestación de hechos, ya que se señala que, en el ámbito de la libertad de expresión, el ejercicio de esta libertad no puede justificar el uso de expresiones injuriosas o vejatorias que excedan el derecho de crítica, incluso cuando se trata de personas con relevancia pública. Por tanto, en el contexto de las relaciones laborales, se recalca que la celebración de un contrato de trabajo no implica la privación de los derechos constitucionales del trabajador, incluido el derecho a difundir libremente sus pensamientos, ideas y opiniones. No obstante, se reconoce que el ejercicio de la libertad de expresión está sujeto a límites derivados de la relación laboral, considerando el complejo de derechos y obligaciones recíprocas entre el trabajador y el empresario: este equilibrio debe preservarse, y la modulación derivada del contrato de trabajo solo puede tener lugar en la medida estrictamente necesaria para lograr el interés legítimo empresarial.</p>
--	--

Fuente: elaboración propia

Tabla 196. *Sentencia 1/1998, de 12 de enero de 1998*

10. Sentencia	Sala Segunda Sentencia 1/1998, de 12 de enero de 1998 Recurso de amparo 2324-1994
Publicación	Boletín Oficial del Estado, núm. 37, de 12 de febrero de 1998
Conceptos	Vulneración de los derechos a la libertad de expresión y a la libertad sindical: nulidad radical del despido
Conclusiones de sus fundamentos jurídicos	FJ 2. El TC debe discernir si el contenido de las expresiones que llevaron al despido del solicitante de amparo se puede vincular a las nociones de "pensamientos, ideas, opiniones y juicios de valor" o, por el contrario, estaba principalmente relacionado con hechos simples, lo que es crucial, ya que dependiendo de si la materia en cuestión es atribuible al ejercicio de la libertad de expresión o de información, la delimitación constitucional de estas libertades variará, conforme a lo establecido

	<p>por la jurisprudencia, como se evidencia en la STC 6/1988, fundamento jurídico 5, y confirmado por las SSTC 123/1993, 136/1994, 78/1995 y 132/1995, entre otras.</p> <p>FJ 3.</p> <p>La determinación de los hechos radica en evaluar si el ejercicio de la libertad de expresión por parte del recurrente fue acorde o no con el límite constitucional de dicho derecho en el ámbito de las relaciones laborales, que posee limitaciones específicas más allá de las generales contempladas en el artículo 20.4 de la CE.</p> <p>La relación laboral establece un conjunto de obligaciones mutuas entre el empresario y el trabajador, cuyo desarrollo, especialmente en lo que respecta al trabajador, está sujeto a las pautas de la buena fe y diligencia, como prescribe el artículo 5.a) del ET: la transgresión de este deber específico se tipifica como un motivo de despido disciplinario según el artículo 54.2.d) del ET; así, la jurisprudencia ha reconocido que el ejercicio de la libertad de expresión por parte del trabajador en su relación con el empresario debe ajustarse a las exigencias de la buena fe, sin que ello implique un deber genérico de lealtad a la empresa. Es fundamental preservar un equilibrio entre las obligaciones contractuales del trabajador y el ámbito de su libertad constitucional, y esta modulación debe realizarse solo en la medida estrictamente necesaria para el adecuado desarrollo de la actividad productiva, tal como se establece en la STC 6/1988, fundamento jurídico 8, y reiterado en la STC 99/1994, fundamento jurídico 4, así como en la STC 106/1996, fundamento jurídico 5.</p> <p>Se subraya la necesidad de que las resoluciones judiciales de este tipo realicen una ponderación adecuada que respete la correcta definición y valoración constitucional del derecho fundamental en juego y de las obligaciones que pueden modularlo, en un análisis que permitirá determinar, en función de las circunstancias específicas del caso, si la reacción empresarial que condujo al despido del trabajador es legítima o si, por el contrario, el trabajador fue sancionado disciplinariamente por el ejercicio legítimo de sus derechos fundamentales, situación en la cual el despido debería considerarse nulo, como establece la STC 6/1988, fundamento jurídico 4, citando la STC 8/1985, fundamento jurídico 4 (STC 106/1996, fundamento jurídico 5).</p> <p>FJ 5.</p> <p>Se recalca que las libertades consagradas en el artículo 20 de la CE no solo son derechos fundamentales individuales, sino que también representan el reconocimiento y la garantía de una institución política fundamental, la opinión pública libre, inseparablemente vinculada al pluralismo político, un valor esencial y requisito del funcionamiento del Estado democrático, como se establece en la STC 20/1990, fundamento jurídico 4, citando otras sentencias (STC 6/1981, 12/1982 y 104 y 159/1986, entre otras).</p>
--	---

Fuente: elaboración propia

Tabla 197. Sentencia 197/1998, de 13 de octubre de 1998

ii. Sentencia	Sala Segunda Sentencia 197/1998, de 13 de octubre de 1998 Recurso de amparo 2159-1995
Publicación	Boletín Oficial del Estado, núm. 276, de 18 de noviembre de 1998
Conceptos	Vulneración del derecho a la libertad de información y despido
Conclusiones de sus fundamentos jurídicos	<p>FJ 2.</p> <p>Se presenta ante el TC la cuestión relativa a la protección de los derechos fundamentales de los ciudadanos en el ámbito de una relación laboral, específicamente en relación con el ejercicio del poder disciplinario por parte del empleador, problemática que ha sido objeto de numerosos pronunciamientos por este Tribunal, como evidencian las SSTC 120/1983, 88/1985, 6/1988, 129/1989, 126/1990, 99/1994, 6/1995, 4/1996, 106/1996, 186/1996, 204/1997 y 1/1998.</p> <p>La doctrina constitucional hasta ahora establecida se fundamenta en la premisa de que la celebración de un contrato de trabajo no conlleva la privación de los derechos que la CE reconoce al trabajador como ciudadano, por la que la protección de estos derechos está respaldada ante posibles lesiones mediante la aplicación de los adecuados mecanismos de reparación: la afirmación de que las organizaciones empresariales no constituyen entidades separadas del resto de la sociedad, y que la libertad de empresa no justifica la imposición de restricciones injustificadas a los derechos fundamentales y libertades públicas de quienes prestan servicios bajo su dependencia, ha sido reiterada en la jurisprudencia, como se desprende de la Sentencia del TC 88/1985, fundamento jurídico 2.</p> <p>No obstante, la existencia de una relación contractual entre empleador y trabajador genera un entramado de derechos y obligaciones recíprocas que condiciona el ejercicio de los derechos fundamentales, por lo que en este sentido, las manifestaciones que podrían ser legítimas en otro contexto no necesariamente lo son dentro del ámbito de esta relación contractual, ya que todo derecho debe ejercitarse en conformidad con las exigencias de la buena fe: la legislación laboral vigente obliga a que estas obligaciones recíprocas se desarrollen conforme a las reglas de la buena fe, llegando incluso a tipificar la transgresión de este deber específico como uno de los supuestos de despido disciplinario (arts. 5.a) y 54.2.d) del ET).</p> <p>No obstante, se destaca que no se puede postular la existencia de un deber genérico de lealtad con un significado omnicompreensivo de sometimiento del trabajador al interés empresarial, dado que esto entraría en contradicción con el sistema constitucional de relaciones laborales (STC 120/1983), por lo que aunque la relación laboral implica la subordinación de ciertas actividades a los poderes empresariales, la mera afirmación del interés empresarial no es suficiente para restringir los derechos fundamentales del trabajador, dada la posición prevalente que estos derechos ocupan en nuestro ordenamiento (Sentencias del TC 99/1994, 6/1995).</p> <p>Basándose en estas premisas, el TC ha declarado la nulidad de despidos motivados por el ejercicio legítimo de derechos constitucionalmente garantizados, como la libertad de expresión (artículo 20.1.a de la CE),</p>

	<p>la libertad de información (artículo 20.1.d), el derecho a la propia imagen (artículo 18.1), y el derecho a la tutela judicial efectiva en su vertiente de acceso a los Jueces y Tribunales en defensa de derechos e intereses legítimos: este enfoque se refleja también en la legislación laboral actual, que establece expresamente la nulidad del despido cuando tenga por móvil causas de discriminación prohibidas constitucionalmente o se produzca con violación de derechos fundamentales y libertades públicas del trabajador (arts. 55.5 del ET y 108.2 de la LPL).</p> <p>FJ 4.</p> <p>El artículo 24.1 de la CE reconoce el derecho de los titulares de derechos e intereses legítimos a recurrir a los órganos jurisdiccionales y obtener una decisión fundada en Derecho, lo que implica no solo la actuación de los Jueces y Tribunales, sino también la garantía de indemnidad: en este contexto, se establece que el ejercicio de la acción judicial o de actos preparatorios no debe acarrear consecuencias perjudiciales en el ámbito de las relaciones públicas o privadas para la persona que los protagoniza. Así, en el ámbito laboral, esta garantía se traduce en la prohibición de adoptar medidas de represalia como respuesta al ejercicio por parte del trabajador de la tutela de sus derechos, según lo establecido en las SSTC 7/1993, 14/1993 y 54/1995.</p> <p>El derecho a la tutela judicial efectiva, consagrado en el artículo 24.1 de la CE, puede verse vulnerado cuando la reacción o respuesta del empresario ante la acción judicial del trabajador resulta ilegítima, como se ha señalado en la STC 7/1993; de igual manera, también puede ser afectado cuando el trabajador realiza actos preparatorios o previos necesarios para el ejercicio de una acción judicial, según lo establecido en la STC 14/1993. Sin embargo, es relevante señalar que una medida de represalia empresarial motivada por la declaración testifical del trabajador en un procedimiento iniciado por otros trabajadores contra el empresario no lesionaría su derecho a la tutela judicial efectiva, ya que en este caso particular, se argumenta que el trabajador despedido no habría ejercido ninguna acción judicial contra el empresario, lo que diferencia esta situación de aquellas en las que se haya ejercido directamente una acción judicial por parte del trabajador.</p>
--	---

Fuente: elaboración propia

Tabla 198. Sentencia 140/1999, de 22 de julio de 1999

12. Sentencia	Sala Segunda Sentencia 140/1999, de 22 de julio de 1999 Recurso de amparo 2785-1995
Publicación	Boletín Oficial del Estado, núm. 204, de 26 de agosto de 1999
Conceptos	Vulneración del derecho a la tutela judicial efectiva y despido
Conclusiones de sus fundamentos jurídicos	FJ 3. La STC 38/1981 establece la doctrina de los despidos radicalmente nulos, que son aquellos que lesionan derechos fundamentales y, como consecuencia, obligan a la readmisión del trabajador sin posibilidad de indemnización sustitutoria; igualmente establece las reglas de distribución de la carga de la prueba en casos donde el trabajador alega

	<p>que la decisión empresarial ha vulnerado sus derechos fundamentales, conforme a lo reflejado en la legislación procesal laboral (arts. 96 y 179.2 de la LPL).</p> <p>La legislación laboral expresa claramente que el despido será nulo si tiene como motivo alguna de las causas de discriminación prohibidas en la CE o la Ley, o si se produce con violación de derechos fundamentales y libertades públicas del trabajador (art. 55.5 del E.T. y, en el mismo sentido, art. 108.2 de la LPL).</p> <p>En diversas sentencias, el TC ha declarado la nulidad de despidos contrarios al derecho a la no discriminación por razón de sexo, al ejercicio legítimo de la libertad ideológica (art. 16 de la CE), a la libertad de expresión (art. 20.1 a) de la CE), a la libertad de información (art. 20.1 d) de la CE), al respeto a la propia imagen (art. 18.1 de la CE), a la libertad sindical (art. 28.1 de la CE), y al derecho a la tutela judicial efectiva en su vertiente de acceso a los Jueces y Tribunales en defensa de derechos e intereses legítimos (art. 24.1 de la CE).</p> <p>FJ 4.</p> <p>La vulneración del derecho a la tutela judicial efectiva no se limita a irregularidades procesales, sino que también puede ocurrir cuando el ejercicio de dicho derecho o la realización de actos preparatorios generan represalias por parte del empresario: derecho que no solo se garantiza a través de la actuación de los Jueces y Tribunales, sino también mediante la garantía de indemnidad. En el ámbito laboral, esta garantía impide represalias derivadas de acciones del trabajador destinadas a proteger sus derechos, conforme a lo establecido en el Convenio núm. 158 de la OIT ratificado por España, que excluye el despido como consecuencia de plantear quejas o participar en procedimientos contra el empleador.</p> <p>FJ 5.</p> <p>La jurisprudencia del TC, a partir de la Sentencia 38/1981, destaca la relevancia de las reglas de distribución de la carga de la prueba para garantizar la efectividad de la protección de los derechos fundamentales: en casos donde se alega que una decisión empresarial encubre una conducta lesiva de derechos fundamentales, se establece que corresponde al empresario probar que su actuación se basa en motivos razonables, ajenos a cualquier propósito lesivo de derechos fundamentales. Para que la carga probatoria recaiga en el empresario, el trabajador debe presentar un indicio razonable de que la acción empresarial vulnera sus derechos fundamentales, y la simple alegación de la vulneración constitucional no es suficiente; así, el demandante debe proporcionar un principio de prueba que revele el motivo oculto detrás de la acción empresarial, según lo establecido en la LPL (en casos de inversión de la carga de la prueba, el demandante debe realizar una argumentación suficiente, concreta y precisa en relación con los indicios de discriminación).</p>
--	---

Fuente: elaboración propia

Tabla 199. *Sentencia 199/1999, de 8 de noviembre de 1999*

13. Sentencia	Sala Segunda Sentencia 199/1999, de 8 de noviembre de 1999 Recurso de amparo 2929-1995
Publicación	Boletín Oficial del Estado, núm. 300, de 16 de diciembre de 1999
Conceptos	Supuesta vulneración del derecho a la cláusula de conciencia
Conclusiones de sus fundamentos jurídicos	<p>FJ 2. La jurisprudencia constitucional reitera que la libertad consagrada en el artículo 20.1 d) de la CE, referente a la transmisión veraz de hechos noticiables de interés general, no es meramente un derecho del titular, sino una pieza esencial en la configuración del Estado democrático, en una concepción de libertad que garantiza la formación de una opinión pública libre y promueve el pluralismo como principio fundamental de convivencia, según lo establecido en numerosas SSTC 6/1981, 104/1986, 159/1986, 171/1990, 172/1990, 219/1992, 240/1992, 173/1995: la exigencia constitucional de veracidad en el ejercicio legítimo de la libertad de información se fundamenta en el derecho recíproco de los ciudadanos a recibir información veraz, excluyendo la transmisión de rumores, invenciones o insinuaciones infundadas; en este contexto, la cláusula de conciencia otorgada al profesional de la comunicación no debe entenderse solo como un derecho individual, sino también como una garantía para preservar el carácter objetivo de la libertad de información, su papel esencial en el sistema democrático y su finalidad como derecho a transmitir y recibir información libre y plural.</p> <p>FJ 3. La protección constitucional del derecho "alcanza su máximo nivel cuando la libertad es ejercitada por los profesionales de la información a través del vehículo institucionalizado de formación de la opinión pública que es la prensa entendida en su más amplia acepción" (STC 165/1987, reiterada en SSTC 105/1990 y 176/1995, entre otras): no se pretendió afirmar que los profesionales de la información poseen un derecho fundamental reforzado en comparación con los demás ciudadanos, sino que, debido a los mayores riesgos en el ejercicio de sus libertades de expresión e información, requieren y disfrutan de una protección específica, protección que se vincula directamente con el reconocimiento del derecho a la cláusula de conciencia y al secreto profesional para garantizar el ejercicio adecuado de su libertad fundamental de información (STC 6/1981).</p>

Fuente: elaboración propia

Tabla 200. *Sentencia 57/1999, de 12 de abril de 1999*

14. Sentencia	Sala Primera Sentencia 57/1999, de 12 de abril de 1999 Recurso de amparo 1997-1996
Publicación	Boletín Oficial del Estado, núm. 118, de 18 de mayo de 1999
Conceptos	Vulneración del derecho a comunicar libremente información y despido

Conclusiones de sus fundamentos jurídicos	<p>FJ 8.</p> <p>La efectividad de los derechos fundamentales del trabajador en el contexto de las relaciones laborales es compatible con los límites recíprocos que pueden surgir entre dichos derechos y las facultades empresariales, expresión de derechos constitucionales reconocidos en los arts. 33 y 38 de la CE: en este sentido, es necesario modular el ejercicio de estos derechos según las circunstancias particulares de cada caso (SSTC 6/1988, 136/1996 y 90/1997).</p> <p>El TC ha señalado el deber de secreto respecto a ciertos datos empresariales que pueden no ser de conocimiento público (SSTC 8/1998 y 4/1996) y ha abordado cuestiones específicas, como el desarrollo de la prestación del trabajo en empresas ideológicas (SSTC 5/1981, 47/1985, 77/1985 y 106/1996); además, se ha precisado que los derechos fundamentales del trabajador no pueden utilizarse incondicionalmente para imponer modificaciones contractuales (STC 19/1985) ni para el incumplimiento de deberes laborales (STC 129/1989). Sin embargo, el TC también ha afirmado que no se puede sostener la existencia de un deber genérico de lealtad que implique la sumisión del trabajador al interés empresarial, ya que esto no concuerda con el sistema constitucional de relaciones laborales (STC 120/1983); de esta manera, aunque la relación laboral supedita ciertas actividades a los poderes empresariales, la mera afirmación del interés empresarial no es suficiente para restringir los derechos fundamentales del trabajador, dado el carácter prevalente que estos tienen en nuestro ordenamiento (SSTC 99/1994, 6/1995).</p> <p>FJ 11.</p> <p>Un despido que se produce como respuesta empresarial a las declaraciones expresadas a la prensa, según lo apreciado por la Sentencia recurrida y previamente expuesto, constituye un despido que vulnera los derechos fundamentales invocados por el recurrente, específicamente el derecho a comunicar información veraz: no se tiene constancia de que la actividad censurada y sancionada se haya llevado a cabo fuera del ámbito propio y protegido de dichos derechos.</p>
---	---

Fuente: elaboración propia

Tabla 201. Sentencia 153/2000, de 12 de junio de 2000

15. Sentencia	Sala Primera Sentencia 153/2000, de 12 de junio de 2000 Recurso de amparo 2737-1996
Publicación	Boletín Oficial del Estado, núm. 165, de 11 de julio de 2000
Conceptos	Supuesta vulneración del derecho a la presunción de inocencia, vulneración del derecho a la libertad de expresión y despido
Conclusiones de sus fundamentos jurídicos	<p>FJ 2.</p> <p>El derecho fundamental a la presunción de inocencia no puede invocarse en el ámbito de las relaciones laborales cuando el empleador extingue unilateralmente el contrato mediante un despido disciplinario: en este contexto, cuando el empresario sanciona con el despido una conducta del trabajador constitutiva de incumplimiento grave y culpable de la relación contractual, no se debate la inocencia o</p>



	culpabilidad del trabajador despedido, ni la actividad probatoria busca desvirtuar la presunción de inocencia garantizada por el art. 24.2 de la CE, más bien, se busca justificar los hechos que motivaron el despido y su atribución al trabajador. Esta interpretación se estableció a partir de la STC 30/1992, de 18 de marzo, que delimitó el ámbito específico y restrictivo que tiene el derecho de presunción de inocencia en el ámbito laboral, por la que el Tribunal Constitucional ha subrayado que el procedimiento laboral se rige por el principio dispositivo y no implica el ejercicio del <i>ius puniendi</i> del Estado, postura reiterada en las SSTC 27/1993, de 25 de enero, 6/1995, de 10 de enero, y 53/1995, de 23 de febrero.
--	--

Fuente: elaboración propia

Tabla 202. Sentencia 282/2000, de 27 de noviembre de 2000

16. Sentencia	Sala Primera Sentencia 282/2000, de 27 de noviembre de 2000 Recurso de amparo 3092-1997
Publicación	Boletín Oficial del Estado, núm. 4 (suplemento), de 4 de enero de 2001
Conceptos	Supuesta vulneración del derecho al honor y despido
Conclusiones de sus fundamentos jurídicos	FJ 3. Se analiza la relación entre el derecho al honor, consagrado en el artículo 18.1 de la CE y la actividad profesional, específicamente en el ámbito laboral: la jurisprudencia constitucional destaca que la protección del honor también abarca el prestigio profesional, reconociendo que las críticas o información difundida sobre la conducta laboral pueden constituir un ataque al honor personal; se resalta que el derecho al honor prohíbe referencias insultantes o injuriosas que menoscaban injustificadamente la reputación de una persona, especialmente cuando la crítica va más allá de la evaluación libre de una labor profesional y descalifica a la persona misma. Se subraya la necesidad de evaluar las circunstancias del caso para determinar si las críticas a la actividad profesional resultan molestas, hirientes o ilícitas, pero no menoscaban el honor en términos del artículo 18.1 de la CE, excepto en casos de expresiones formalmente insultantes o injuriosas; además, se destaca que el derecho al honor busca preservar la imagen que los demás tienen de una persona, extendiendo su protección al prestigio profesional en situaciones donde la descalificación de la probidad profesional impacta significativamente en la imagen pública de la persona. En conclusión, el análisis constitucional del honor incluye el prestigio profesional, y la protección se extiende a críticas que, a pesar de ser molestas, hirientes o ilícitas, no menoscaban el honor personal, salvo en casos de expresiones formalmente insultantes o injuriosas.

Fuente: elaboración propia

Tabla 203. Sentencia 80/2001, de 26 de marzo de 2001

17. Sentencia	Sala Primera Sentencia 80/2001, de 26 de marzo de 2001 Recurso de amparo 4874-1997
Publicación	Boletín Oficial del Estado, núm. 104, de 1 de mayo de 2001
Conceptos	Supuesta vulneración de los derechos a la tutela judicial efectiva (incongruencia) y a la libertad de expresión y despido
Conclusiones de sus fundamentos jurídicos	<p>FJ 3. En este análisis jurídico, se destaca que si la razón detrás del despido de un trabajador fue realmente una reacción de la organización empleadora debido al ejercicio del derecho a la libertad de expresión por parte del trabajador, se calificaría tal ruptura como radicalmente nula, lo que se fundamenta en la jurisprudencia del TC que ha sostenido la nulidad radical de despidos discriminatorios o que atenten contra derechos fundamentales, específicamente el derecho a la libertad de expresión. Se enfatiza por tanto que la celebración de un contrato de trabajo no priva al trabajador de los derechos constitucionales reconocidos, y se rechaza la idea de que las organizaciones empresariales estén separadas del resto de la sociedad, subrayando que la libertad de empresa no justifica limitaciones injustificadas de los derechos fundamentales de los trabajadores. Asimismo, se establece que cuando se alega que un despido disciplinario encubre una extinción del contrato lesiva de los derechos fundamentales del trabajador, corresponde al empresario probar que el despido obedece a motivos razonables y ajenos a cualquier propósito atentatorio a un derecho constitucional, pues se requiere que el trabajador aporte indicios que generen una razonable sospecha en favor de su alegato, y una vez presentada esta prueba indiciaria, el empresario asume la carga de probar que los hechos motivadores del despido constituyen una legítima causa y se presentan razonablemente como ajenos a todo móvil atentatorio de derechos fundamentales: la prueba no solo se centra en la realidad de la causa disciplinaria, sino también en su entidad y si explica verosímelmente el despido, prescindiendo de la actividad relacionada con el ejercicio de derechos fundamentales.</p> <p>FJ 4. En este contexto, el TC establece que en despidos en los que convergen una causa discriminatoria y otros posibles motivos de justificación, es válido para excluir que el despido sea considerado discriminatorio o contrario a los derechos fundamentales si el empresario demuestra que la causa alegada tiene una justificación objetiva y razonable, justificación que debe ser independiente de la calificación del despido como procedente y debe excluir cualquier propósito discriminatorio o contrario al derecho fundamental invocado. No obstante, persiste la carga probatoria para el empresario, quien debe demostrar, cuando no esté plenamente justificado el despido, que los hechos que motivan la decisión extintiva no obedecen a propósitos contrarios a un derecho fundamental: en otras palabras, en casos en que la trascendencia disciplinaria pueda ser evaluada de manera diferente, el empresario debe probar tanto la razonabilidad y</p>

	objetividad de su medida como la ausencia de encubrimiento de una conducta contraria a un derecho fundamental, resultado probatorio que debe lograrse de manera concluyente, ya que no es suficiente con simplemente intentarlo.
--	--

Fuente: elaboración propia

Tabla 204. *Sentencia 198/2001, de 4 de octubre de 2001*

18. Sentencia	Sala Primera Sentencia 198/2001, de 4 de octubre de 2001 Recurso de amparo 2527-1998
Publicación	Boletín Oficial del Estado, núm. 266, de 6 de noviembre de 2001
Conceptos	Supuesta vulneración del derecho a la tutela judicial efectiva y despido
Conclusiones de sus fundamentos jurídicos	<p>FJ 2. El TC sostiene de manera reiterada que el requisito de la previa invocación del derecho fundamental vulnerado (art. 44.1.c de la LOTC) tiene como finalidad destacar la dimensión constitucional de la cuestión en el proceso judicial tan pronto como sea posible, permitiendo así que los órganos judiciales se pronuncien sobre ello y reparen cualquier vulneración de derechos o libertades fundamentales que pueda existir: enfoque que responde al carácter subsidiario del recurso de amparo y garantiza los derechos de las demás partes del proceso.</p> <p>Aunque se reconoce cierta flexibilidad en la interpretación de este requisito, se destaca que esta flexibilidad no debe anular prácticamente la exigencia legal, y ello aunque el TC no requiere una mención expresa del precepto constitucional violado ni de su contenido literal, se enfatiza que la flexibilidad no puede llegar a vaciar por completo el contenido de un precepto legal cuya regulación se ajusta a la naturaleza subsidiaria del recurso de amparo, como se desprende del artículo 53.2 de la Constitución: en este sentido, se subraya que el titular del derecho fundamental debe facilitar su protección al invocarlo, permitiendo así que el órgano judicial pueda remediar la presunta violación del correspondiente derecho.</p> <p>FJ 3. En relación con la alegada lesión del derecho a la tutela judicial efectiva (art. 24.1 de la CE), el TC establece que la prohibición de que el empresario utilice sus facultades organizativas y disciplinarias para sancionar el legítimo ejercicio por parte del trabajador de sus derechos fundamentales se aplica específicamente cuando la extinción del contrato o el despido se configuran como represalias al ejercicio de acciones judiciales por parte del trabajador para reclamar o proteger sus derechos laborales: la garantía de indemnidad, vinculada al derecho a la tutela judicial efectiva, implica que del ejercicio de la acción judicial o de actos preparatorios no pueden derivarse consecuencias perjudiciales en el ámbito de las relaciones públicas o privadas para el trabajador; en el ámbito laboral, esto se traduce en la imposibilidad de adoptar medidas de represalia derivadas de las actuaciones del trabajador dirigidas a obtener la tutela de sus derechos, principio es coherente con el art. 5.c del Convenio núm. 158 de la OIT</p>

	<p>que excluye como causa válida de extinción del contrato el haber planteado quejas o participado en procedimientos contra un empleador.</p> <p>El despido como respuesta al ejercicio de la tutela de los derechos del trabajador también contravendría el art. 4.2 g) del ET, que reconoce como derecho básico de los trabajadores el ejercicio individual de las acciones derivadas de su contrato de trabajo; además, la jurisprudencia europea, en particular la Sentencia del Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas de 22 de septiembre de 1998, subraya la necesidad de proteger al trabajador frente a medidas empresariales adoptadas como consecuencia del ejercicio de acciones judiciales. La garantía de indemnidad, entendida como la protección contra represalias derivadas del ejercicio del derecho a la tutela judicial efectiva, abarca no solo el ejercicio de la acción judicial sino también los actos preparatorios o previos a la misma, en un enfoque coherente con la compatibilidad del derecho a la tutela judicial efectiva con ciertos condicionamientos previos para el acceso a la jurisdicción, como la reclamación administrativa o la conciliación previa, siempre que no se menoscabe la plena efectividad del derecho.</p>
--	--

Fuente: elaboración propia

Tabla 205. *Sentencia 20/2002, de 28 de enero de 2002*

19. Sentencia	Sala Primera Sentencia 20/2002, de 28 de enero de 2002 Recurso de amparo 4342-1998
Publicación	Boletín Oficial del Estado, núm. 52, de 1 de marzo de 2002
Conceptos	Vulneración del derecho a la libertad de expresión y despido
Conclusiones de sus fundamentos jurídicos	<p>FJ 4.</p> <p>Según la jurisprudencia consolidada del TC, el derecho a la libertad de expresión, consagrado en el artículo 20.1.a de la CE, tiene como objetivo la libre expresión de pensamientos, ideas y opiniones, incluyendo creencias y juicios de valor: derecho que abarca la crítica de la conducta de otros, incluso cuando sea desabrida, siguiendo la doctrina establecida en diversas SSTC 6/2000, de 17 de enero, FJ 5; 49/2001, de 26 de febrero, FJ 4; y 204/2001, de 15 de octubre, FJ 4.</p> <p>En el ámbito laboral, la celebración de un contrato de trabajo no priva al trabajador de los derechos reconocidos por la Constitución, según lo establecido en la STC 80/2001, de 26 de marzo, FJ 3, con cita de la STC 88/1985, de 19 de julio, FJ 2; al igual que la libertad de empresa, contemplada en el artículo 38 de la CE, no legitima que los trabajadores deban soportar limitaciones injustificadas de sus derechos fundamentales y libertades públicas, en consonancia con lo expresado en la mencionada jurisprudencia. El ejercicio de los derechos a la libertad de expresión e información en el ámbito laboral está sujeto a peculiaridades debido a las obligaciones recíprocas y la especial confianza inherente a la relación contractual entre el trabajador y el empresario; relación que modula el ejercicio de los derechos fundamentales, debiendo manifestarse conforme a las exigencias de la buena fe, según la STC 106/1996, de 12 de junio, FJ 5; 1/1998, de 12 de</p>

enero, FJ 3; 90/1999, de 26 de mayo, FJ 3; y 241/1999, de 20 de diciembre, FJ 4. No obstante, esto no implica un deber genérico de lealtad que someta al trabajador al interés empresarial de manera omnicomprendiva, como se establece en las SSTC 186/1996, de 25 de noviembre, FJ 3; 204/1997, de 25 de noviembre, FJ 2; 1/1998, de 12 de enero, FJ 3; 197/1998, de 13 de octubre, FJ 2; y 241/1999, de 20 de diciembre, FJ 4. En este contexto, los órganos judiciales deben preservar un equilibrio entre las obligaciones del trabajador derivadas del contrato y el ámbito de sus derechos y libertades constitucionales, debido a la preeminencia de estos derechos en el ordenamiento jurídico, por la que cualquier limitación impuesta por el contrato debe ser estrictamente imprescindible para proteger los legítimos intereses empresariales, siendo proporcional y adecuada a la consecución de dicho fin, de acuerdo con las SSTC 6/1982, de 21 de enero, FJ 8; 106/1996, de 12 de junio, FJ 5; 204/1997, de 25 de noviembre, FJ 2; 1/1998, de 12 de enero, FJ 3; 90/1999, de 26 de mayo, FJ 3; 98/2000, de 10 de abril, FJ 7; y 80/2001, de 26 de marzo, FJ 3, entre otras.

FJ 5.

En relación con el derecho a la libre expresión, es importante destacar que éste no ampara expresiones formalmente injuriosas ni aquellas que se refieran a cuestiones cuya revelación o divulgación resulte innecesaria para ejercer el derecho de participación social, y aunque la crítica pueda dirigirse a personas con notoriedad pública, ello no excluye el respeto a los derechos al honor, a la intimidad o a la propia imagen, según lo establecido en el artículo 18 de la CE.

La jurisprudencia del TC, reflejada en las sentencias 11/2000, de 18 de febrero, FJ 8; 21/2000, de 31 de enero, FJ 6; 112/2000, de 5 de mayo, FJ 8; 148/2001, de 27 de junio, FJ 6; y 204/2001, de 15 de octubre, FJ 6, subraya que el derecho a la libertad de expresión no otorga licencia para silenciar o recriminar a aquellos que emiten opiniones, comentarios o críticas sobre la actuación gestora, siempre que se respeten los límites del ejercicio legítimo de dicho derecho.

FJ 7.

En el contexto de un despido motivado como respuesta empresarial a las opiniones expresadas por el recurrente fuera de sus obligaciones laborales contractuales, se destaca que dicho despido constituye una violación de su derecho fundamental de libertad de expresión: según la interpretación del Tribunal de Suplicación, no hay evidencia de que las opiniones criticadas y sancionadas por el recurrente se hayan expresado fuera del ámbito protegido de este derecho, ya que se emitieron al margen del vínculo contractual laboral. En este sentido, al no ser ilícito el ejercicio por parte del trabajador de su derecho fundamental de libre expresión, aspecto que la Sentencia de la Sala de lo Social no cuestiona directamente al considerar la falta de jurisdicción debido a la condición de accionista del recurrente, resulta evidente que la reacción empresarial que condujo al despido, basada exclusivamente en las expresiones libremente manifestadas por el trabajador despedido y que la Sala calificó como injustificadas, debe ser catalogada como radicalmente nula.

Fuente: elaboración propia

Tabla 206. *Sentencia 88/2003, de 19 de mayo de 2003*

20. Sentencia	Sala Primera Sentencia 88/2003, de 19 de mayo de 2003 Recurso de amparo 5040-1998
Publicación	Boletín Oficial del Estado, núm. 138, de 10 de junio de 2003
Conceptos	Supuesta vulneración de los derechos de reunión, libertad sindical, igualdad, legalidad penal y a la prueba
Conclusiones de sus fundamentos jurídicos	FJ 6. El TC establece con carácter general que el principio de igualdad ante la ley no respalda un "imposible derecho a la igualdad en la ilegalidad" ni una "igualdad contra ley": esto implica que aquel a quien se aplica la ley no puede alegar la violación del principio de igualdad solo porque la ley no se aplique a otros que también la han incumplido. Igualmente destaca que la impunidad de algunos no justifica la impunidad de otros que participaron en los mismos hechos, ya que cada individuo responde penalmente por su propia conducta ilícita, independientemente de la situación de otros: la no imposición de sanciones en otros casos no afecta a la corrección de las sanciones aplicadas, ya que lo relevante es si la conducta sancionada merecía o no dicha sanción (SSTC 43/1982, 51/1985, 40/1989, AATC 651/1985, 376/1996, 21/1992, 17/1984, 157/1996, 27/2001).

Fuente: elaboración propia

Tabla 207. *Sentencia 126/2003, de 30 de junio de 2003*

21. Sentencia	Sala Primera Sentencia 126/2003, de 30 de junio de 2003 Recurso de amparo 5122/1998
Publicación	Boletín Oficial del Estado, núm. 181, de 30 de julio de 2003
Conceptos	Supuesta vulneración de los derechos a la tutela judicial efectiva y a la libre información
Conclusiones de sus fundamentos jurídicos	FJ 3. En términos generales, el TC destaca la distinción entre la libertad de expresión (art. 20.1.a de la CE), que abarca pensamientos, ideas y opiniones, y el derecho a comunicar y recibir libremente información (art. 20.1.d de la CE), que se refiere a hechos noticiables y de interés general: aunque en la práctica ambas libertades pueden estar imbricadas, la jurisprudencia aconseja atender al elemento preponderante para calificar situaciones, ya que la diferencia entre expresión de pensamientos y comunicación informativa es crucial para determinar la legitimidad del ejercicio de estas libertades, pues mientras los hechos son susceptibles de prueba, las opiniones y juicios de valor no requieren demostración de exactitud. Por ello, la libertad de información exige veracidad como presupuesto para su ejercicio legítimo, añadiendo la Constitución el adjetivo "veraz" al término "información": el requisito de veracidad no busca una rigurosa exactitud total, pero niega protección a quienes, con menosprecio de la veracidad, transmiten rumores no probados o invenciones, puesto que aunque la información puede ser inexacta, la obtenida y difundida

	<p>correctamente es digna de protección, incluso si su total exactitud es controvertible o se incurre en errores circunstanciales que no afectan a la esencia de la información (SSTC 57/1999, 6/1988, 105/1983, 107/1988, 4/1996, 144/1998, 223/1992, 139/1995, 6/1996 y 21/2000). FJ 7.</p> <p>En el ámbito del contrato de trabajo, el TC establece que este no legitima recortes en el ejercicio de los derechos fundamentales del trabajador como ciudadano, aunque reconoce que la inserción en la organización laboral puede modular dichos derechos de manera estrictamente imprescindible para el desarrollo adecuado de la actividad productiva, reflejo de derechos consagrados en la Constitución (arts. 38 y 33 de la CE): esta adaptabilidad se aplica en el marco de la relación laboral, donde manifestaciones legítimas en otros contextos pueden ser evaluadas de manera diferente.</p> <p>Se destaca la necesaria coordinación entre el interés del trabajador y el de la empresa, considerando la sumisión de ciertos aspectos de la actividad humana a los poderes empresariales; de hecho, la libertad de información invocada por el demandante de amparo, aunque de capital importancia, encuentra límites en el respeto debido a los intereses derivados de la libertad de empresa, también protegida constitucionalmente en la exigencia de ponderación entre ambos derechos, lo que implica buscar un equilibrio entre las ventajas y perjuicios que surgen al limitar un derecho para proteger otro, requiriendo una valoración confrontada de los intereses particulares y colectivos en juego (SSTC 88/1985, 99/1994, 73/1982, 120/1983, 19/1985, 170/1987, 6/1988, 129/1989, 126/1990).</p>
--	--

Fuente: elaboración propia

Tabla 208. Sentencia 55/2004, de 19 de abril de 2004

22. Sentencia	Sala Primera Sentencia 55/2004, de 19 de abril de 2004 Recurso de amparo 5515-1998
Publicación	Boletín Oficial del Estado, núm. 120, de 18 de mayo de 2004
Conceptos	Vulneración del derecho a la tutela judicial efectiva y despido
Conclusiones de sus fundamentos jurídicos	FJ 2. La doctrina constitucional en relación con la garantía de indemnidad derivada del artículo 24 de la CE establece que el derecho a la tutela judicial efectiva no solo se ve afectado por irregularidades procesales, sino también por acciones represivas del empleador como respuesta a actos preparatorios o previos necesarios para el ejercicio de una acción judicial por parte del trabajador. Así, la garantía de indemnidad en el ámbito laboral impide la adopción de medidas de represalia derivadas de las acciones del trabajador encaminadas a obtener la tutela de sus derechos; garantía que se fundamenta no solo en la CE sino también en el Convenio núm. 158 de la OIT que excluye el despido como consecuencia válida de haber planteado una queja, participado en un procedimiento contra el empleador o presentado un recurso ante las autoridades administrativas.

	<p>El artículo 24.1 de la CE se extiende también a los actos preparatorios o previos necesarios para el ejercicio de una acción judicial, ya que de lo contrario se dificultaría la plena efectividad del derecho: la protección debe incluir medidas represivas que el empleador pueda adoptar como reacción a una acción judicial del empleado, ya que el temor a tales medidas podría disuadir a los trabajadores de hacer valer sus derechos, poniendo en peligro la consecución del objetivo de garantizar la efectividad de la tutela judicial.</p> <p>En resumen, la garantía de indemnidad del artículo 24.1 de la CE abarca tanto el ejercicio de la acción judicial como los actos preparatorios necesarios para dicho ejercicio, garantizando la protección del derecho a la tutela judicial efectiva incluso en situaciones previas al planteamiento de la acción judicial (SSTC 14/1993, 140/1999 y 168/1999).</p>
--	---

Fuente: elaboración propia

Tabla 209. *Sentencia 157/2004, de 20 de septiembre de 2004*

23. Sentencia	Sala Segunda Sentencia 157/2004, de 20 de septiembre de 2004 Recurso de amparo 3660-2002
Publicación	Boletín Oficial del Estado, núm. 255, de 22 de octubre de 2004
Conceptos	Vulneración del derecho a la libre expresión y despido
Conclusiones de sus fundamentos jurídicos	<p>FJ 2.</p> <p>El TC ha establecido de manera reiterada, desde su STC 38/1981, de 23 de noviembre, que cuando se presenta evidencia indirecta que sugiere que la terminación de un contrato laboral puede encubrir una violación de derechos fundamentales, es responsabilidad del empresario demostrar que su decisión se basa en motivos razonables y ajenos a cualquier propósito lesivo del derecho en cuestión: doctrina que se fundamenta en la necesidad de garantizar que los derechos fundamentales del trabajador no sean vulnerados por el empleador bajo la apariencia formal del ejercicio de los derechos y facultades reconocidos por las normas laborales.</p> <p>La operación de desvelar en procedimientos judiciales la lesión constitucional, oculta tras la legalidad aparente del acto empresarial, se reconoce como una tarea difícil de prueba, dificultad que ha sido considerada por la jurisprudencia desde sus primeras decisiones y ha tenido implicaciones en la legislación procesal y en diversos ámbitos normativos.</p> <p>En cuanto a la prueba indiciaria, se destaca un doble plano: en primer lugar, el trabajador debe aportar un indicio razonable que muestre que el acto empresarial lesiona su derecho fundamental, bajo el principio de prueba que busca poner de manifiesto el motivo oculto que se alega, y que bajo estas circunstancias el indicio no se limita a la simple alegación de la vulneración constitucional, sino que debe permitir deducir la posibilidad de la lesión; en segundo lugar, una vez cumplido este deber, la carga de probar que la actuación del empresario tuvo causas reales completamente ajenas a la supuesta vulneración recae sobre la parte demandada, debido a que la ausencia de prueba</p>



	<p>empresarial puede llevar a que los indicios presentados por el demandante sean suficientes para declarar la lesión del derecho fundamental en cuestión (SSTC 87/1998, 293/1993, 140/1999, 29/2000, 207/2001, 214/2001, 14/2002, 29/2002 y 17/2003).</p> <p>FJ 5.</p> <p>Como ha establecido la jurisprudencia, en particular desde la STC 104/1986, de 17 de julio, se realiza una distinción crucial entre los derechos que amparan la libertad de expresión, que tiene como objeto los pensamientos, ideas y opiniones (incluyendo apreciaciones y juicios de valor en un concepto amplio), y el derecho a comunicar información, que se refiere a la difusión de hechos que merecen ser considerados noticiables: esta diferenciación entre pensamientos, ideas y opiniones, por un lado, y la comunicación informativa de hechos, por otro, es de gran importancia al determinar la legitimidad del ejercicio de estas libertades.</p> <p>En este contexto, se destaca que 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, lo que implica que a aquel que ejerce la libertad de expresión no se le exige la prueba de la verdad o diligencia en su averiguación: en contraste, el derecho de información está condicionado por el mandato constitucional expreso que ha añadido al término "información" en el artículo 20.1 d) de la CE el adjetivo "veraz" (STC 4/1996, de 19 de febrero).</p> <p>No obstante, se reconoce que en la realidad cotidiana puede resultar difícil separar la expresión de pensamientos, ideas y opiniones de la simple narración de hechos, ya que con frecuencia el mensaje sujeto a escrutinio consiste en una amalgama de ambos elementos.</p> <p>FJ 7.</p> <p>En primer lugar, es fundamental recordar que la celebración de un contrato de trabajo no implica de ninguna manera la privación de los derechos constitucionales del trabajador, como el derecho a difundir libremente pensamientos, ideas y opiniones (artículo 20.1 a) de la CE); la protección de estos derechos se garantiza frente a posibles lesiones mediante los medios de reparación correspondientes, y se destaca que las organizaciones empresariales no constituyen mundos separados, y la libertad de empresa no justifica que los trabajadores, que prestan servicios bajo la dependencia de los empleadores, deban soportar la limitación injustificada de sus derechos fundamentales.</p> <p>En segundo lugar, se señala que el ejercicio del derecho a la libertad de expresión, reconocido en el artículo 20.1 a) de la CE, está sujeto a los límites establecidos en el apartado 4 del mismo precepto, y que en el ámbito de una relación laboral, las manifestaciones de una parte respecto a la otra deben ajustarse a las pautas derivadas de dicha relación, surgiendo así un "condicionamiento" o "límite adicional" al ejercicio del derecho constitucional impuesto por la relación laboral y el principio de buena fe entre las partes; además, se enfatiza que la efectividad de los derechos fundamentales del trabajador debe ser compatible con los límites recíprocos que pueden surgir entre estos derechos y las facultades empresariales, también expresión de derechos constitucionales reconocidos en los arts. 33 y 38 de la</p>
--	---

	Constitución. Por ello, la ponderación adecuada de estos derechos y facultades, atendiendo a las circunstancias del caso, es esencial para preservar el equilibrio entre las obligaciones contractuales y el ámbito de la libertad constitucional del trabajador, equilibrio que solo puede ser modulado en la medida estrictamente imprescindible para el correcto desenvolvimiento de la actividad productiva.
--	--

Fuente: elaboración propia

Tabla 210. *Sentencia 198/2004, de 15 de noviembre de 2004*

24. Sentencia	Sala Segunda Sentencia 198/2004, de 15 de noviembre de 2004 Recurso de amparo 4127-2001
Publicación	Boletín Oficial del Estado, núm. 3062, de 21 de diciembre de 2004
Conceptos	Vulneración de la libertad sindical y despido
Conclusiones de sus fundamentos jurídicos	<p>FJ 5.</p> <p>En el caso se cuestiona la supuesta violación del derecho a la libertad sindical (art. 28.1 de la CE) de un representante sindical despedido por la empresa debido al ejercicio de las libertades de información y expresión (art. 20.1 a) y d) de la CE), en el que la clave radica en determinar si se está en el ámbito objetivo de la libertad sindical. La interpretación del TC sostiene que la libertad sindical no se limita a una vertiente organizativa, sino que incluye la funcional, permitiendo a los sindicatos realizar actividades para defender los intereses de los trabajadores; libertad que abarca el derecho a la actividad sindical, que comprende el uso legítimo de la libertad de expresión e información como instrumentos válidos de acción sindical.</p> <p>Asimismo, el derecho a la libertad sindical implica una "garantía de indemnidad," protegiendo al representante sindical contra el despido motivado por el ejercicio legítimo de su función representativa, por lo que el análisis debe determinar si el despido constituye una represalia ilegítima por el ejercicio de los derechos sindicales del demandante. En este contexto, se hace referencia a la jurisprudencia del TC, destacando decisiones como las SSTC 105/1992, 173/1992, 164/1993, 145/1999 y 308/2000, entre otras; además, se alude a la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de libertad sindical, específicamente en sus artículos 2.1 d) y 2.2 d), y también se mencionan sentencias relevantes del Tribunal Constitucional sobre el tema, como la 143/1991, 1/1998, 213/2002 y 185/2003, así como la sentencia del Tribunal Constitucional 38/1981, de 23 de noviembre.</p> <p>FJ 8.</p> <p>En el ámbito laboral, las restricciones a las libertades de expresión e información, ejercidas por representantes sindicales, no solo están sujetas a las limitaciones genéricas establecidas por la CE sino también a restricciones adicionales derivadas del vínculo contractual entre trabajador y empresario (véase STC 106/1996, de 12 de junio, FJ 5; STC 1/1998, de 12 de enero, FJ 3; STC 90/1999, de 26 de mayo, FJ 3; STC 241/1999, de 20 de diciembre, FJ 4): esta modulación contractual no implica un deber genérico de lealtad absoluto al interés empresarial, sino una limitación estrictamente necesaria y proporcional (véase STC</p>

186/1996, de 25 de noviembre, FJ 3; STC 204/1997, de 25 de noviembre, FJ 2; STC 1/1998, de 12 de enero, FJ 3; STC 197/1998, de 13 de octubre, FJ 2; STC 241/1999, de 20 de diciembre, FJ 4). Por otro lado, las resoluciones judiciales deben preservar un equilibrio entre las obligaciones contractuales del trabajador y su libertad constitucional (véase STC 6/1988, de 21 de enero), ya que la posición preeminente de los derechos y libertades constitucionales implica que la modulación contractual debe ser la mínima necesaria para proteger los intereses empresariales de manera proporcional (véase STC 6/1982, de 21 de enero, FJ 8; STC 106/1996, de 12 de junio, FJ 5; STC 204/1997, de 25 de noviembre, FJ 2; STC 1/1998, de 12 de enero, FJ 3; STC 90/1999, de 26 de mayo, FJ 3; STC 98/2000, de 10 de abril, FJ 7; STC 80/2001, de 26 de marzo, FJ 3; STC 20/2002, de 28 de enero, FJ 4; STC 213/2002, de 11 de noviembre, FJ 7; STC 126/2003, de 30 de junio, FJ 7).

En definitiva, los equilibrios y limitaciones recíprocos que se derivan para ambas partes del contrato de trabajo suponen, por lo que ahora interesa, que también las facultades organizativas empresariales se encuentran limitadas por los derechos fundamentales del trabajador, quedando obligado el empleador a respetarlos (véase STC 292/1993, de 18 de octubre, FJ 4). En esta línea, el TC viene manteniendo que, desde la prevalencia de tales derechos, su limitación por parte de las facultades empresariales solo puede derivar, bien del hecho de que la propia naturaleza del trabajo contratado implique la restricción del derecho (véase STC 99/1994, de 11 de abril, FJ 7; STC 106/1996, de 12 de junio, FJ 4), bien de una acreditada necesidad o interés empresarial, sin que sea suficiente su mera invocación para sacrificar el derecho fundamental del trabajador (véase STC 99/1994, de 11 de abril, FJ 7; STC 6/1995, de 10 de enero, FJ 3; STC 136/1996, de 23 de julio, FJ 7). Pero, además de ello, la jurisprudencia constitucional ha mantenido, como no podía ser de otro modo, que el ejercicio de las facultades organizativas y disciplinarias del empleador no puede servir en ningún caso a la producción de resultados inconstitucionales, lesivos de los derechos fundamentales del trabajador (así, entre otras, STC 94/1984, de 16 de octubre, FJ 3; STC 123/1992, de 28 de septiembre, FJ 5; STC 134/1994, de 9 de mayo, FJ 5; y STC 173/1994, de 7 de junio, FJ 3), ni a la sanción del ejercicio legítimo de tales derechos por parte de aquél (véase STC 11/1981, de 8 de abril, FJ 22). De esta forma, las libertades de expresión e información ejercidas en el marco de la acción sindical, que no son derechos ilimitados y absolutos, como no lo es ninguno de los derechos fundamentales, deben conciliarse con la lícita protección de los intereses empresariales, deducidos éstos conforme a un juicio de ponderación, de manera que las restricciones que hayan de aplicarse habrán de ser adecuadas, imprescindibles y proporcionales a la protección de la libertad de empresa: resta por determinar, en consecuencia, en qué medida las resoluciones judiciales impugnadas, que efectivamente imputaron al demandante de amparo, como causa justificativa de su despido, la trasgresión de la buena fe contractual, llevaron a cabo adecuadamente este juicio de ponderación.

Fuente: elaboración propia

Tabla 211. *Sentencia 161/2005, de 20 de junio de 2005*

25. Sentencia	Sala Primera Sentencia 161/2005, de 20 de junio de 2005 Recurso de amparo 4183-2001
Publicación	Boletín Oficial del Estado, núm. 173, de 21 de julio de 2005
Conceptos	Supuesta vulneración de las libertades de cátedra y de expresión y despido
Conclusiones de sus fundamentos jurídicos	FJ 4. El TC ha reconocido al sujeto privado, al que legalmente se imputan eventuales responsabilidades, un "derecho-deber" que no puede identificarse con el concepto de censura previa prohibida constitucionalmente (art. 20.2 de la CE): "derecho-deber" que implica un examen o análisis del texto y contenidos antes de su difusión para asegurar que no traspasen los límites de las libertades que se ejercen, con especial atención a los aspectos penales, y en el que se destaca que esta práctica, en mayor o menor grado, precede siempre a la conducta humana, reflexiva y consciente, en la cual el respeto al derecho ajeno es fundamental para la convivencia pacífica.

Fuente: elaboración propia

Tabla 212. *Sentencia 177/2005, de 4 de julio de 2005*

26. Sentencia	Sala Segunda Sentencia 177/2005, de 4 de julio de 2005 Recurso de amparo 4618/2001
Publicación	Boletín Oficial del Estado, núm. 186, de 5 de agosto de 2005
Conceptos	Supuesta vulneración de derechos fundamentales
Conclusiones de sus fundamentos jurídicos	FJ único. La doctrina constitucional reitera que el recurso de amparo no tiene carácter cautelar y solo protege lesiones efectivas a derechos o libertades públicas establecidos en el art. 41.1 de la LOTC. Así, el TC desde sus primeras decisiones, ha requerido como condición indispensable para la solicitud de amparo la existencia de una lesión real y concreta a un derecho fundamental, debido a que la mera invocación de un daño potencial sin una lesión efectiva no satisface este requisito, y en este caso, el despido ya ha tenido lugar, lo que impide considerar un eventual daño potencial por el despido cautelar.

Fuente: elaboración propia

Tabla 213. *Sentencia 197/2006, de 3 de julio de 2006*

27. Sentencia	Sala Primera Sentencia 197/2006, de 3 de julio de 2006 Recurso de amparo 119-2002
Publicación	Boletín Oficial del Estado, núm. 185, de 4 de agosto de 2006
Conceptos	Supuesta vulneración de los derechos a la tutela judicial efectiva y a la libre expresión y despido

Conclusiones de sus fundamentos jurídicos	<p>FJ 6.</p> <p>La resolución judicial en cuestión satisface plenamente el derecho a la tutela judicial efectiva (art. 24.1 de la CE), según la doctrina constitucional, por lo que la decisión está debidamente motivada, proporcionando los elementos y razones jurídicas que respaldan la determinación, y se fundamenta en el Derecho sin incurrir en arbitrariedad, irrazonabilidad o error patente. Se destaca que el Convenio europeo de derechos humanos no exige la anulación automática de decisiones judiciales nacionales en base a sentencias del TEDH, y no confiere al justiciable el derecho de ampliar los motivos para la reapertura del procedimiento judicial. Además, se señala que la doctrina de una sentencia previa (STC 240/2005) sobre revisión penal no es aplicable al presente caso, donde se argumenta que una sentencia del TEDH no constituye un "hecho nuevo" para los fines de un recurso de revisión, destacando la importancia de preservar la seguridad jurídica sin sacrificar derechos fundamentales como la presunción de inocencia.</p>
---	---

Fuente: elaboración propia

Tabla 214. Sentencia 227/2006, de 17 de julio de 2006

28. Sentencia	<p>Sala Primera</p> <p>Sentencia 227/2006, de 17 de julio de 2006</p> <p>Recurso de amparo 4881-2002</p>
Publicación	Boletín Oficial del Estado, núm. 197, de 18 de agosto de 2006
Conceptos	Vulneración de la libertad sindical y despido
Conclusiones de sus fundamentos jurídicos	<p>FJ 3.</p> <p>El TC ha establecido que el derecho a la libertad sindical, en su vertiente funcional, garantiza una acción sindical libre de interferencias indebidas, abarcando manifestaciones como la libertad de expresión e información sobre asuntos con repercusión en las relaciones laborales; y que en casos de despido amparado en el ejercicio de estos derechos, se requiere una ponderación para determinar si se respetaron los límites constitucionales y contractuales, en una evaluación que debe considerar la proporcionalidad y adecuación de la reacción empresarial, sin imponer deberes genéricos de lealtad, sino modulaciones estrictamente necesarias para los legítimos intereses empresariales (ver, por ejemplo, SSTC 213/2002 y 198/2004).</p> <p>FJ 5.</p> <p>El TC ha establecido que el ejercicio de los derechos a la libertad de expresión e información sindical no está condicionado por la adquisición oficial de información o la obtención de la misma a través de la empresa, y que tampoco se requiere un previo contraste con la empresa ni la solicitud de autorización para hacer pública la información; además, señala, el deber de sigilo no es ilimitado y se aplica específicamente a las materias mencionadas en el art. 65.2 del ET: en este caso particular, no se evidencia que la información se haya obtenido debido a la condición representativa del demandante, y no se divulgó información sujeta a reserva o confidencialidad, ni se indicó expresamente su carácter reservado por parte de la dirección de la</p>

	empresa, llegando incluso a dar publicidad a algunos de esos datos (ver, por ejemplo, STC 213/2002).
--	--

Fuente: elaboración propia

Tabla 215. *Sentencia 86/2007, de 19 de abril de 2007*

29. Sentencia	Pleno Sentencia 86/2007, de 19 de abril de 2007 Recurso de inconstitucionalidad 2764-2004
Publicación	Boletín Oficial del Estado, núm. 123, de 23 de mayo de 2007
Conceptos	Supuesta vulneración de derechos y principios constitucionales: STC 80/2007.
Conclusiones de sus fundamentos jurídicos	FJ 2. En el análisis de conflictos relacionados con la libertad religiosa y el principio de neutralidad religiosa del Estado, especialmente en el ámbito educativo, se deben buscar criterios practicables que permitan conciliar estas exigencias con la protección de los derechos fundamentales y laborales de los profesores, debido a que la libertad de las confesiones para establecer contenidos de enseñanzas religiosas y criterios de contratación no es absoluta, ya que debe estar sujeta a las exigencias inexcusables de la indemnidad del orden constitucional de valores y principios, de acuerdo con la cláusula del orden público constitucional.

Fuente: elaboración propia

Tabla 216. *Sentencia 87/2007, de 19 de abril de 2007*

30. Sentencia	Pleno Sentencia 87/2007, de 19 de abril de 2007 Recurso de inconstitucionalidad 3633-2004
Publicación	Boletín Oficial del Estado, núm. 123, de 23 de mayo de 2007
Conceptos	Supuesta vulneración de derechos y principios constitucionales: STC 80/2007
Conclusiones de sus fundamentos jurídicos	FJ 2. En el contexto de las decisiones de contratación de profesores de religión, se estableció en la Sentencia 38/2007, de 15 de febrero, que ni el Acuerdo sobre enseñanza y asuntos culturales de 1979 ni la Ley Orgánica 1/1990 excluyen el control jurisdiccional de dichas decisiones, sin vulnerar el derecho a la tutela judicial efectiva, y que en el ejercicio de este control, los órganos judiciales y el TC deben encontrar criterios practicables que permitan conciliar las exigencias de la libertad religiosa y el principio de neutralidad religiosa del Estado con la protección jurisdiccional de los derechos fundamentales y laborales de los profesores: aunque se debe respetar la libertad de criterio de las confesiones en la determinación de los contenidos de las enseñanzas religiosas y los criterios de contratación, esta libertad no es absoluta, debiendo operar conforme a las exigencias inexcusables de indemnidad del orden constitucional.

Fuente: elaboración propia

Tabla 217. *Sentencia 88/2007, de 19 de abril de 2007*

31. Sentencia	Pleno Sentencia 88/2007, de 19 de abril de 2007 Recurso de inconstitucionalidad 4465-2005
Publicación	Boletín Oficial del Estado, núm. 123, de 23 de mayo de 2007
Conceptos	Supuesta vulneración de derechos y principios constitucionales: STC 87/2007
Conclusiones de sus fundamentos jurídicos	FJ 2. En la STC 38/2007, de 15 de febrero, FJ 7, se establece que el Acuerdo sobre enseñanza y asuntos culturales de 1979 y la Ley Orgánica 1/1990 no excluyen el control jurisdiccional de las decisiones de contratación de profesores de religión ni vulneran el derecho a la tutela judicial efectiva (artículo 24.1 de la CE): en el ejercicio de dicho control, los órganos judiciales y el TC deben encontrar criterios practicables que permitan conciliar, en casos concretos, las exigencias de la libertad religiosa (individual y colectiva) y el principio de neutralidad religiosa del Estado con la protección jurisdiccional de los derechos fundamentales y laborales de los profesores: aunque se debe respetar la libertad de criterio de las confesiones en la determinación de los contenidos de las enseñanzas religiosas y los criterios de contratación, esta libertad no es absoluta, debiendo operar conforme a las exigencias inexcusables de indemnidad del orden constitucional de valores y principios consagrados en la cláusula del orden público constitucional.

Fuente: elaboración propia

Tabla 218. *Sentencia 89/2007, de 19 de abril de 2007*

32. Sentencia	Pleno Sentencia 89/2007, de 19 de abril de 2007 Recurso de inconstitucionalidad 2750-2006
Publicación	Boletín Oficial del Estado, núm. 123, de 23 de mayo de 2007
Conceptos	Supuesta vulneración de derechos y principios constitucionales: STC 87/2007
Conclusiones de sus fundamentos jurídicos	FJ 2. En la Sentencia 38/2007, de 15 de febrero, FJ 7, se sostiene que ni el art. III del Acuerdo sobre enseñanza y asuntos culturales de 1979 entre el Estado español y la Santa Sede ni el párrafo segundo de la disposición adicional segunda de la Ley Orgánica 1/1990, de 3 de octubre, excluyen el control jurisdiccional de las decisiones de contratación de los profesores de religión ni vulneran el derecho a la tutela judicial efectiva del art. 24.1 de la CE, y que en el ejercicio de este control, los órganos judiciales y, en su caso, el TC deben encontrar criterios practicables que permitan conciliar, en el caso concreto, las exigencias de la libertad religiosa (individual y colectiva) y el principio de neutralidad religiosa del Estado con la protección jurisdiccional de los derechos fundamentales y laborales de los profesores: aunque se debe respetar la libertad de criterio de las confesiones en la determinación de los contenidos de las enseñanzas religiosas y los criterios de contratación, esta libertad no es absoluta, debiendo operar conforme a las exigencias

	inexcusables de indemnidad del orden constitucional de valores y principios consagrados en la cláusula del orden público constitucional.
--	--

Fuente: elaboración propia

Tabla 219. *Sentencia 90/2007, de 19 de abril de 2007*

33. Sentencia	Pleno Sentencia 90/2007, de 19 de abril de 2007 Recurso de inconstitucionalidad 2751-2006
Publicación	Boletín Oficial del Estado, núm. 123, de 23 de mayo de 2007
Conceptos	Supuesta vulneración de derechos y principios constitucionales: STC 87/2007
Conclusiones de sus fundamentos jurídicos	FJ 2. En la Sentencia 38/2007, de 15 de febrero, FJ 7, se establece que ni el art. III del Acuerdo sobre enseñanza y asuntos culturales suscrito el 3 de enero de 1979 entre el Estado español y la Santa Sede ni el párrafo segundo de la disposición adicional segunda de la Ley Orgánica 1/1990, de 3 de octubre, excluyen el control jurisdiccional de las decisiones de contratación de los profesores de religión ni vulneran el derecho a la tutela judicial efectiva del art. 24.1 de la CE, y que en el ejercicio de este control, los órganos judiciales y, en su caso, el TC deben encontrar criterios practicables que permitan conciliar, en el caso concreto, las exigencias de la libertad religiosa (individual y colectiva) y el principio de neutralidad religiosa del Estado con la protección jurisdiccional de los derechos fundamentales y laborales de los profesore: se destaca que la libertad de las confesiones para establecer los contenidos de las enseñanzas religiosas y los criterios de contratación no es absoluta, debiendo operar conforme a las exigencias inexcusables de indemnidad del orden constitucional de valores y principios consagrados en la cláusula del orden público constitucional.

Fuente: elaboración propia

Tabla 220. *Sentencia 128/2007, de 4 de junio de 2007*

34. Sentencia	Sala Segunda Sentencia 128/2007, de 4 de junio de 2007 Recurso de amparo 1656-2001
Publicación	Boletín Oficial del Estado, núm. 161, de 6 de julio de 2007
Conceptos	Supuesta vulneración de los derechos a la igualdad, la intimidad personal y familiar, la libertad religiosa y de expresión y despido
Conclusiones de sus fundamentos jurídicos	FJ 5. En relación con la enseñanza religiosa asumida por el Estado en el marco de su deber de cooperación con las confesiones religiosas, se destaca que el derecho a la libertad religiosa y el principio de neutralidad religiosa del Estado implican que dicha enseñanza se realice por personas que las confesiones consideren cualificadas y con el contenido dogmático por ellas decidido, y se subraya que, si bien se debe respetar la libertad de criterio de las confesiones para establecer contenidos y criterios de contratación, esta libertad no es absoluta y



	<p>que se debe operar conforme a las exigencias inexcusables de indemnidad del orden constitucional de valores y principios, conforme a la cláusula del orden público constitucional.</p> <p>Se argumenta que la exigencia de idoneidad eclesiástica en la contratación de profesores de religión no vulnera el derecho individual a la libertad religiosa ni la prohibición de declarar sobre su religión, bajo principios que se ven afectados únicamente en la medida necesaria para hacerlos compatibles con el derecho de las iglesias a impartir su doctrina en el marco del sistema de educación pública y con el derecho de los padres a la educación religiosa de sus hijos.</p> <p>FJ 11.</p> <p>El TC establece que los derechos fundamentales reconocidos por la CE solo pueden ceder ante los límites expresamente impuestos por la propia Constitución o aquellos que se infieran de manera mediata o indirecta, siempre que estén justificados por la necesidad de preservar otros derechos o bienes jurídicamente protegidos: se destaca que las limitaciones no deben obstruir el derecho fundamental más allá de lo razonable, por lo que se hace referencia a jurisprudencia previa para respaldar este principio.</p>
--	---

Fuente: elaboración propia

Tabla 221. *Sentencia 56/2008, de 14 de abril de 2008*

35. Sentencia	Sala Segunda Sentencia 56/2008, de 14 de abril de 2008 Recurso de amparo 2732-2006
Publicación	Boletín Oficial del Estado, núm. 117, de 14 de mayo de 2008
Conceptos	Vulneración del derecho a la libre expresión y despido
Conclusiones de sus fundamentos jurídicos	<p>FJ 3.</p> <p>En el ámbito jurídico, se destaca la distinción esencial entre la libertad de expresión, que abarca pensamientos, ideas y opiniones, y el derecho a comunicar información, relacionado con la difusión de hechos noticiables, en jurisprudencia que enfatiza que, mientras los hechos son verificables, las opiniones y juicios de valor no requieren prueba de exactitud: la legitimidad de estas libertades se determina en función de esta distinción, donde la libertad de expresión no exige prueba de verdad, a diferencia del derecho de información que debe ser "veraz" según la CE, y se reconoce la complejidad de separar expresiones de pensamientos de la narración de hechos en situaciones reales. De hecho, en un caso específico, el examen constitucional se centra en la libertad de expresión, ya que la decisión de despido se fundamentó exclusivamente en las opiniones del trabajador, sin analizar los hechos desde la perspectiva de la libertad de información.</p> <p>FJ 5.</p> <p>El TC ha afirmado de manera reiterada que el derecho a la libertad de expresión, al abordar la expresión de "pensamientos, ideas y opiniones", no tiene limitaciones más allá de la ausencia de expresiones claramente injuriosas o sin relación con las ideas u opiniones expresadas, siempre que resulten innecesarias para su exposición: se destaca que la libertad de expresión no se limita a la manifestación de</p>

	<p>pensamientos e ideas, sino que abarca la crítica a la conducta de otros, incluso si es desabrida y molesta, y se subraya que la libertad de expresión no ampara un supuesto derecho al insulto, ya que sería incompatible con la norma fundamental y los principios de una sociedad democrática.</p> <p>FJ 6.</p> <p>En el ámbito contractual laboral, el TC establece que la celebración de un contrato de trabajo no priva al trabajador de sus derechos constitucionales, incluido el derecho a la libertad de expresión, y se destaca que las organizaciones empresariales no están separadas de la sociedad, y la libertad de empresa no justifica la limitación injustificada de los derechos fundamentales de los trabajadores. Igualmente se subraya que el ejercicio del derecho a la libertad de expresión en el contexto laboral está sujeto a límites adicionales derivados de la relación laboral y el principio de buena fe entre las partes, además que se hace hincapié en la necesidad de equilibrar las obligaciones contractuales del trabajador con su libertad constitucional, mediante una ponderación adecuada que respete la definición y valoración constitucional de los derechos fundamentales: la decisión empresarial que conduzca al despido del trabajador debe ser legítima y proporcionada, evitando restricciones innecesarias al ejercicio de los derechos fundamentales del trabajador.</p> <p>FJ 7.</p> <p>La STC 181/2006, de 19 de junio, destaca que la limitación de los derechos fundamentales en el ámbito laboral solo puede derivar de la naturaleza del trabajo o de una necesidad o interés empresarial debidamente justificado, y que la mera invocación de intereses empresariales no es suficiente para sacrificar los derechos fundamentales del trabajador, pues en este contexto, se señala que el escrito del trabajador tenía carácter interno, y su posible difusión externa podría haberse ajustado a la cobertura del derecho fundamental.</p> <p>La existencia de un deber genérico de lealtad que suponga la sujeción del trabajador al interés empresarial no es defendible, pues la doctrina jurisprudencial destaca que la mera afirmación del interés empresarial no es suficiente para restringir los derechos fundamentales del trabajador: en este contexto, se argumenta que la manifestación de malestar y crítica del trabajador en un escrito no constituye una extralimitación del ejercicio legítimo de la libertad de expresión, ya que no se han demostrado consecuencias o daños específicos que justifiquen una ponderación en su contra.</p> <p>FJ 9.</p> <p>El ejercicio de la actividad laboral o profesional tiene una dimensión externa que afecta a la imagen social de la persona, especialmente en el caso de representantes de los trabajadores; sin embargo, esto no excluye la posibilidad de crítica y evaluación externa de la función representativa, siempre y cuando no constituya una descalificación personal que afecte directamente a la consideración y dignidad individual del representante. La protección del derecho fundamental al honor, contemplado en el artículo 18.1 de la CE, se aplicaría</p>
--	--

	específicamente a críticas que descalifiquen la probidad o ética del representante, pero dependerá de las circunstancias del caso, crítica que se enmarca en la evaluación de la actuación representativa en un asunto específico que no puede considerarse una descalificación personal de carácter general, siempre que no exista un ánimo de afectar directamente la consideración y dignidad individual de los representantes de los trabajadores ni la producción objetiva de un daño de esa naturaleza: en este contexto, se destaca la diferencia entre la crítica a una actuación profesional concreta y una descalificación personal.
--	--

Fuente: elaboración propia

Tabla 222. *Sentencia 104/2014, de 23 de junio de 2014*

36. Sentencia	Sala Segunda Sentencia 104/2014, de 23 de junio de 2014 Recurso de amparo 6050-2012
Publicación	Boletín Oficial del Estado, núm. 77, de 22 de julio de 2014
Conceptos	Libertad de expresión, discriminación, derecho de igualdad
Conclusiones de sus fundamentos jurídicos	FJ 7. En cada caso de despido es necesario presentar argumentos específicos que respalden la presunta discriminación, ya que la simple alegación no es suficiente, y por ello se requiere la presentación de un conjunto de indicios para evaluar correctamente la carga de la prueba. Por lo tanto, no se puede considerar una valoración errónea de la carga probatoria por parte de los tribunales simplemente porque la empresa no haya demostrado la existencia de una causa real suficiente y seria que respalde la terminación del contrato y demuestre que el despido no está relacionado con motivos discriminatorios.

Fuente: elaboración propia

Tabla 223. *Sentencia 203/2015, de 5 de octubre de 2015*

37. Sentencia	Sala Segunda Sentencia 203/2015, de 5 de octubre de 2015 Recurso de amparo 4337-2013
Publicación	Boletín Oficial del Estado, núm. 272, de 13 de noviembre de 2015
Conceptos	Libertad sindical, derechos a la igualdad y a la tutela judicial efectiva, libertades de expresión e información y despido
Conclusiones de sus fundamentos jurídicos	FJ 5. El Tribunal afirma que el artículo 28.1 de la CE garantiza, en su dimensión funcional, el derecho a la libertad de expresión e información sobre cualquier asunto que pueda tener repercusión directa o indirecta en las relaciones laborales, y que a partir de esta premisa, al determinar el alcance del control de constitucionalidad, se subraya que en casos en los que se argumenta que la causa del despido no está presente porque la acción que la respalda estaba protegida por el ejercicio legítimo de la libertad de expresión e información en el desarrollo de la acción sindical, corresponde sopesar si dicho derecho

	<p>se ejerció realmente dentro de su ámbito legítimo, protegido constitucionalmente frente al poder disciplinario empresarial, o si, por el contrario, la conducta excedió los límites constitucionalmente admisibles.</p> <p>FJ 6.</p> <p>La jurisprudencia constante del TC establece que las expresiones ultrajantes u ofensivas, que carecen de relación con las ideas u opiniones expresadas y, por ende, resultan innecesarias para el propósito de la libertad de expresión, se encuentran fuera del ámbito de protección de este derecho fundamental (véanse, entre otras, las SSTC 20/2002, de 28 de enero, Fundamento Jurídico 4; 181/2006, de 19 de junio, Fundamento Jurídico 5, y las resoluciones citadas en ellas). En la Sentencia del Tribunal Constitucional 65/2015, de 13 de abril, Fundamento Jurídico 3, se establece que la libertad de expresión no está exenta de límites establecidos o fundamentados en la Constitución, y su ejercicio debe ser acorde con dichos límites, y se subraya que, si bien el ordenamiento no debe cohibir sin razón suficiente la expresión y difusión amplias de ideas y opiniones, esta libertad conlleva deberes y responsabilidades, como lo recalca el Tribunal de Estrasburgo en su jurisprudencia (por ejemplo, STJUE de 24 de febrero de 2015, caso Handyman y otros c. Suiza, párrafo 46).</p>
--	--

Fuente: elaboración propia

Tabla 224. Sentencia 31/2018, de 10 de abril de 2018

38. Sentencia	Pleno Sentencia 31/2018, de 10 de abril de 2018 Recurso de inconstitucionalidad 1406-2014
Publicación	Boletín Oficial del Estado, núm. 124, de 22 de mayo de 2018
Conceptos	Derechos a la igualdad y a la educación, formación en valores morales y religiosos
Conclusiones de sus fundamentos jurídicos	<p>FJ 5.</p> <p>La existencia de un ideario educativo se presenta como una derivación intrínseca o faceta de la libertad de creación de centros docentes, circunscrita a los límites de dicha libertad. Tal como se argumentó en la STC 5/1981, la libertad de enseñanza, consagrada en el artículo 27.1 de la CE, conlleva el derecho a establecer instituciones educativas, conforme al artículo 27.6, aunque bajo restricciones más estrechas que las aplicables a la mera libertad de expresión. Esta última guarda cierto paralelismo con la libertad de enseñanza, ya que, mientras la libertad de expresión, según el artículo 20.4 de la CE, está esencialmente limitada por el respeto a otros derechos fundamentales y la necesidad de salvaguardar a la juventud y la infancia, el ejercicio de la libertad de creación de centros docentes se ve adicionalmente constreñido por el deber de respetar los principios constitucionales, como los enunciados en el título preliminar de la Constitución (libertad, igualdad, justicia, pluralismo, unidad de España), que no consagran derechos fundamentales.</p>

Fuente: elaboración propia

Tabla 225. Sentencia 89/2018, de 6 de septiembre de 2018

39. Sentencia	Pleno Sentencia 89/2018, de 6 de septiembre de 2018 Recurso de amparo 4422-2017
Publicación	Boletín Oficial del Estado, núm. 247, de 12 de octubre de 2018
Conceptos	Vulneración del derecho a la libertad sindical en relación con la libertad de expresión
Conclusiones de sus fundamentos jurídicos	<p>FJ 3.</p> <p>El derecho a la libertad de expresión tiene como finalidad la expresión libre de pensamientos, ideas y opiniones, concepto amplio que abarca creencias y juicios de valor, derecho que incluye la crítica de la conducta de terceros, incluso cuando esta sea severa y pueda resultar molesta, inquietante o desagradable para el destinatario (SSTC 6/2000, de 17 de enero, FJ 5; 49/2001, de 26 de febrero, FJ 4; y 204/2001, de 15 de octubre, FJ 4). Esto se fundamenta en la necesidad de preservar el pluralismo, la tolerancia y el espíritu de apertura, elementos indispensables para la existencia de una "sociedad democrática", según lo establecido por el TEDH en sus sentencias del 23 de abril de 1992 (Caso Castells c. España, § 42) y 29 de febrero de 2000 (Caso Fuentes Bobo c. España, § 43).</p> <p>Fuera del ámbito de protección de dicho derecho se encuentran las expresiones ultrajantes u ofensivas que carecen de relación con las ideas u opiniones expresadas y, por ende, resultan innecesarias para el propósito de la libertad de expresión, fundamentado en que el artículo 20.1 a) de la CE no reconoce un supuesto derecho al insulto, el cual sería incompatible con la norma fundamental (SSTC 204/1997, de 25 de noviembre; 134/1999, de 15 de julio, FJ 3; 6/2000, de 17 de enero, FJ 5; 11/2000, de 17 de enero, FJ 7; 110/2000, de 5 de mayo, FJ 8; 297/2000, de 11 de diciembre, FJ 7; 49/2001, de 26 de febrero, FJ 5; y 148/2001, de 15 de octubre, FJ 4).</p> <p>FJ 3.</p> <p>La celebración de un contrato de trabajo no implica, en ningún caso, la privación para una de las partes, el trabajador, de los derechos que la CE le reconoce como ciudadano. Asimismo, la libertad de empresa, según el artículo 38 de la CE, no legitima que los trabajadores deban soportar limitaciones injustificadas de sus derechos fundamentales y libertades públicas (STC 80/2001, de 26 de marzo, FJ 3, con cita de la STC 88/1985, de 19 de julio, FJ 2). Es cierto que el ejercicio del derecho a la libertad de expresión, establecido en el artículo 20.1 a) de la CE, adquiere matices específicos cuando se realiza en el ámbito de las relaciones laborales, debido a que la relación contractual laboral genera un complejo de derechos y obligaciones recíprocas que pueden modular el ejercicio de los derechos fundamentales: manifestaciones que en otro contexto pudieran ser legítimas no tienen necesariamente esa misma consideración dentro del ámbito de esa relación contractual (SSTC 106/1996, de 12 de junio, FJ 5; 1/1998, de 12 de enero, FJ 3; 90/1999, de 26 de mayo, FJ 3, y 241/1999, de 20 de diciembre, FJ 4). En este sentido, el TC alude al principio de buena fe entre las partes en el contrato de trabajo como un "condicionamiento" impuesto por la relación laboral en el ejercicio del derecho constitucional. No obstante,</p>

	<p>ni dicho principio ni el ejercicio de las facultades organizativas y disciplinarias del empleador pueden, en ningún caso, limitar indebidamente derechos fundamentales (STC 181/2006, de 19 de junio, FJ 6), ya que estos derechos fundamentales se erigen como límites infranqueables que el empresario no puede rebasar en el ejercicio de su poder de dirección, por lo que en consecuencia, frente al ejercicio de un derecho fundamental, solo otro derecho fundamental o interés constitucionalmente relevante puede ser opuesto como límite.</p> <p>FJ 6.</p> <p>El objeto de la libertad de expresión incluye pensamientos, ideas y opiniones (al igual que apreciaciones y juicios de valor), que por su naturaleza abstracta, no se prestan a una demostración de exactitud: ello hace que al que ejercita la libertad de expresión no le sea exigible la prueba de la verdad o diligencia en su averiguación (por todas, STC 38/2017, de 24 de abril, FJ 2, y las que en la misma se citan), y por ello tampoco la aportación de hechos o indicios de la exactitud del juicio de valor emitido.</p>
--	---

Fuente: elaboración propia

Tabla 226. *Sentencia 108/2018, de 15 de octubre de 2018*

40. Sentencia	Sala Primera Sentencia 108/2018, de 15 de octubre de 2018 Recurso de amparo 225-2018
Publicación	Boletín Oficial del Estado, núm. 280, de 20 de noviembre de 2018
Conceptos	Vulneración del derecho a la libertad sindical en relación con la libertad de expresión
Conclusiones de sus fundamentos jurídicos	FJ 2. Los derechos y obligaciones recíprocos derivados de la relación contractual laboral, al ser asumidos por representantes de los trabajadores, también delimitan el ejercicio de los derechos fundamentales, de manera que manifestaciones que pudieran considerarse ilegítimas en otro contexto no necesariamente adquieren esa connotación cuando se concretan en el ejercicio de las facultades específicamente asignadas a estos representantes en la defensa de los derechos de los trabajadores a quienes representan: en situaciones de este tipo, la consecución de la efectividad de los derechos del trabajador dentro de las organizaciones productivas implica necesariamente el reconocimiento de un mayor ámbito de libertad y protección en la actuación de los representantes de los trabajadores.

Fuente: elaboración propia

Tabla 227. *Sentencia 109/2018, de 15 de octubre de 2018*

41. Sentencia	Sala Primera Sentencia 109/2018, de 15 de octubre de 2018 Recurso de amparo 636-2018
Publicación	Boletín Oficial del Estado, núm. 280, de 20 de noviembre de 2018

Conceptos	Vulneración del derecho a la libertad sindical en relación con la libertad de expresión
Conclusiones de sus fundamentos jurídicos	FJ 2. Al especificar el alcance de las libertades de expresión y sindical en el contexto de las relaciones laborales y en contraposición al poder disciplinario de la empresa, se destaca su notoria resistencia ante intentos de restricción cuando estas libertades son ejercidas por aquellos que, en un entorno de conflicto laboral, también representan a los trabajadores o colaboran de manera coordinada con ellos para expresar sus demandas.

Fuente: elaboración propia

Tabla 228. Sentencia 114/2018, de 29 de octubre de 2018

42. Sentencia	Sala Primera Sentencia 114/2018, de 29 de octubre de 2018 Recurso de amparo 4487-2017
Publicación	Boletín Oficial del Estado, núm. 294, de 6 de diciembre de 2018
Conceptos	Vulneración del derecho a la libertad sindical en relación con la libertad de expresión
Conclusiones de sus fundamentos jurídicos	FJ 2. A la amplia esfera de libertad y protección conferida a la libertad de expresión en el ámbito sindical cuando es ejercida por representantes de los trabajadores, se suma la presencia de un contexto de debate propicio para la formación de la opinión pública, y cuando este elemento está presente, califica tanto el contenido como el alcance de la libertad de expresión, otorgándole, en consecuencia, "si cabe, una mayor amplitud que cuando se ejerce en otro contexto".

Fuente: elaboración propia

Tabla 229. Sentencia 115/2018, de 29 de octubre de 2018

43. Sentencia	Sala Primera Sentencia 115/2018, de 29 de octubre de 2018 Recurso de amparo 4853-2017
Publicación	Boletín Oficial del Estado, núm. 294, de 6 de diciembre de 2018
Conceptos	Vulneración del derecho a la libertad sindical en relación con la libertad de expresión
Conclusiones de sus fundamentos jurídicos	FJ 3. La conducta del recurrente se desarrolló dentro de los límites que definen el legítimo ejercicio de sus derechos fundamentales de libertad sindical (art. 28.1 de la CE) en relación con el derecho a la libertad de expresión (art. 20.1 a) de la CE), por lo que la sanción de despido impuesta resultó ser constitucionalmente ilegítima y procede estimar la demanda de amparo, anular las resoluciones judiciales previas y calificar el despido nulo, con las consecuencias legales inherentes a tal declaración, conforme a lo establecido en las SSTC 198/2004, de 15 de noviembre, FJ. 11, y 76/2010, de 19 de octubre, FJ. 10.

Fuente: elaboración propia

Tabla 230. *Sentencia 116/2018, de 29 de octubre de 2018*

44. Sentencia	Sala Primera Sentencia 116/2018, de 29 de octubre de 2018 Recurso de amparo 6017-2017
Publicación	Boletín Oficial del Estado, núm. 294, de 6 de diciembre de 2018
Conceptos	Vulneración del derecho a la libertad sindical en relación con la libertad de expresión
Conclusiones de sus fundamentos jurídicos	FJ 2. El logro de la efectividad de los derechos del trabajador dentro de las empresas requiere el reconocimiento de un mayor ámbito de libertad y protección para los representantes de los trabajadores, debido a que los titulares de estos derechos deben permanecer indemnes en su situación profesional o económica por el ejercicio de sus derechos de acción sindical. De hecho, cuando la reivindicación laboral se dirige contra personas que desempeñan funciones públicas o están involucradas en asuntos de relevancia pública, el ejercicio de estos derechos alcanza el nivel máximo de protección, volviéndose prácticamente inmune a restricciones que podrían ser admisibles en otros contextos constitucionalmente, a lo que se agrega que al mayor ámbito de libertad y protección reconocido a la libertad de expresión en el ámbito sindical cuando es ejercida por representantes de los trabajadores, se suma la existencia de un contexto de debate útil para la formación de la opinión pública: cuando este contexto está presente, califica el contenido y el alcance de la libertad de expresión, otorgándole, en esos casos, una mayor amplitud que cuando se ejerce en otro contexto.

Fuente: elaboración propia

Tabla 231. *Sentencia 118/2018, de 29 de octubre de 2018*

45. Sentencia	Sala Segunda Sentencia 118/2018, de 29 de octubre de 2018 Recurso de amparo 224-2018
Publicación	Boletín Oficial del Estado, núm. 294, de 6 de diciembre de 2018
Conceptos	Vulneración del derecho a la libertad sindical en relación con la libertad de expresión
Conclusiones de sus fundamentos jurídicos	FJ 3. La STC 89/2018, en su FJ 4, determina la necesidad de adentrarse en el fondo del asunto, examinando la ponderación judicial realizada de los derechos fundamentales que el recurrente alega como vulnerados, y destaca que, si bien la ponderación es competencia de los órganos judiciales, el TC no se limita únicamente a evaluar la razonabilidad de la motivación de las sentencias impugnadas, ya que su revisión abarca la verificación de si se llevó a cabo una ponderación adecuada que respetara la correcta definición y valoración constitucional del derecho fundamental en juego y de las obligaciones que puedan modularlo. En este contexto, el TC realiza un juicio exhaustivo que permite determinar, a la luz de las circunstancias particulares del caso, si la reacción empresarial que resultó en el despido es legítima o, por el



	<p>contrario, si el trabajador fue sancionado disciplinariamente por el lícito ejercicio de sus derechos fundamentales. En caso de que el despido haya sido consecuencia de la violación de estos derechos, se concluye que deberá ser calificado como nulo, siguiendo la jurisprudencia del Tribunal Constitucional que establece este criterio (STC 6/1988, FJ 4, con cita de la STC 8/1985, FJ 4, y otras como las SSTC 106/1996, de 12 de junio, FJ 5, y 20/2002, de 28 de enero, FJ 3). FJ 6.</p> <p>Hay aspectos que son esenciales considerar para determinar si el recurrente hizo un uso legítimo de su derecho fundamental a la libertad de expresión en el ámbito sindical, conforme al art. 28.1 de la CE): la condición del demandante; el contenido del mensaje; la necesidad y finalidad del mismo; la proyección o notoriedad pública de los destinatarios a los que iba dirigido; el modo en que quedó en su caso afectado su honor o su prestigio profesional o empresarial; la forma, medio o lugar en que se proyectó; su difusión y el grado de conexión con actividades de interés público; el daño sufrido por la empresa, así como el contexto en que se realizaron.</p>
--	--

Fuente: elaboración propia

Tabla 232. Sentencia 126/2018, de 26 de noviembre de 2018

46. Sentencia	Sala Primera Sentencia 126/2018, de 26 de noviembre de 2018 Recurso de amparo 223-2018.
Publicación	Boletín Oficial del Estado, núm. 309, de 24 de diciembre de 2018
Conceptos	Vulneración del derecho a la libertad sindical en relación con la libertad de expresión
Conclusiones de sus fundamentos jurídicos	FJ 3. El análisis de la situación incorpora diversos elementos relevantes: (a) la naturaleza de la acción, una protesta laboral, organizada y respaldada por el sindicato al cual el demandante estaba afiliado; (b) el contexto específico de la protesta, que ocurre durante una sesión plenaria de la corporación municipal que había contratado a la empresa, extendiendo la crítica también a los responsables políticos municipales; (c) la ausencia de identificación explícita de algún miembro del cuerpo municipal como corrupto, y la omisión de señalar directamente a la empresa, a pesar de que podría inferirse dicha identificación; y (d) la evaluación de las expresiones utilizadas en la protesta, caracterizadas como desabridas e hirientes, aunque exentas de ser consideradas gravemente ofensivas, vejatorias, innecesarias, gratuitas o desconectadas del conflicto laboral subyacente. Estos elementos contribuyen a conformar un panorama más completo de la situación, permitiendo un análisis contextualizado y detallado de las circunstancias que rodearon la expresión del trabajador durante la protesta laboral, y en el que la ponderación de estos factores resulta esencial para determinar la licitud y proporcionalidad del ejercicio de la libertad de expresión en el ámbito sindical y laboral, especialmente cuando se enfrenta al poder disciplinario empresarial.

Fuente: elaboración propia

Tabla 233. Sentencia 127/2018, de 26 de noviembre de 2018

47. Sentencia	Sala Segunda Sentencia 127/2018, de 26 de noviembre de 2018 Recurso de amparo 226-2018
Publicación	Boletín Oficial del Estado, núm. 309, de 24 de diciembre de 2018
Conceptos	Vulneración del derecho a la libertad sindical en relación con la libertad de expresión
Conclusiones de sus fundamentos jurídicos	FJ 6. Es imperativo resaltar la importancia que conlleva, en la salvaguardia del derecho fundamental ejercido por el demandante, el contexto espacial y los destinatarios específicos de la protesta, así como el medio y la forma empleados para expresarla. Además, es esencial tener en cuenta el eventual perjuicio sufrido por la empresa y el entorno en el que se llevaron a cabo estas acciones: estos elementos, al ser debidamente ponderados, contribuirán a una sentencia que refleje una apreciación adecuada de las circunstancias y garantice una protección justa y equilibrada de los derechos fundamentales involucrados.

Fuente: elaboración propia

Tabla 234. Sentencia 146/2019, de 25 de noviembre de 2019

48. Sentencia	Sala Segunda Sentencia 146/2019, de 25 de noviembre de 2019 Recurso de amparo 2436-2017
Publicación	Boletín Oficial del Estado, núm. 5, de 6 de enero de 2020
Conceptos	Vulneración del derecho a la libertad de expresión y despido
Conclusiones de sus fundamentos jurídicos	FJ 4. El TC ha establecido una distinción sustancial entre el derecho que garantiza la libertad de expresión, abarcando pensamientos, ideas y opiniones en un sentido amplio que incorpora apreciaciones y juicios de valor, y el derecho a comunicar información, referido a la difusión de hechos dignos de ser considerados noticiables. Esta diferenciación entre pensamientos, ideas y opiniones, por un lado, y comunicación informativa de hechos, por otro, resulta crucial para determinar la legitimidad del ejercicio de estas libertades, ya que, "mientras los hechos son susceptibles de prueba, las opiniones o juicios de valor, por su misma naturaleza, 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" (SSTC 181/2006, de 19 de junio, FJ 4; 56/2008, de 14 de abril, FJ 3; 79/2014, de 28 de mayo, FJ 4; 38/2017, de 24 de abril, FJ 2, y 24/2019, de 25 de febrero, FJ 4). El derecho a la libertad de expresión comprende, además de la simple expresión de juicios de valor, la crítica de la conducta de otro, incluso si dicha crítica es desabrida o puede causar molestias, inquietudes o disgusto a la persona a la que va dirigida (SSTC 6/2000, de 17 de enero, FJ 5; 23/2010, de 27 de abril, FJ 3; 226/2016, de 22 de diciembre, FJ 5, y 89/2018, de 6 de septiembre, FJ 3). Este derecho se fundamenta en el pluralismo, la tolerancia y el espíritu de apertura, elementos esenciales

	<p>para la existencia de una sociedad democrática (SSTEDH de 23 de abril de 1992, Castells c. España, § 42, y de 29 de febrero de 2000, Fuentes Bobo c. España, § 43). No obstante, es crucial reconocer que fuera del ámbito de protección de este derecho se encuentran las expresiones "ultrajantes u ofensivas", sin relación con las ideas u opiniones expresadas, y, por ende, innecesarias para los propósitos de la libertad de expresión, ya que esta no ampara un supuesto "derecho al insulto", incompatible, por lo demás, con la norma fundamental (por todas, SSTC 203/2015, de 5 de octubre, FJ 6; 181/2016, de 19 de junio, FJ 5, y 89/2018, de 6 de septiembre, FJ 3 a)]. En otras palabras, la libertad de expresión, como cualquier otra, no es ilimitada (por todas, SSTC 65/2015, de 13 de abril, FJ 3, y 226/2016, de 22 de diciembre, FJ 5), y tiene su límite en el debido respeto a los derechos reconocidos en el título I de la CE, en las leyes que lo desarrollan y, especialmente, y entre otros, tal y como puntualiza el art. 20.4 CE, en el derecho al honor, a la intimidad y a la propia imagen de los demás.</p> <p>Igualmente, la celebración de un contrato de trabajo no implica, en modo alguno, la privación para una de las partes, el trabajador, de los derechos que la CE le reconoce como ciudadano, así como que la libertad de empresa (art. 38 de la CE) no legitima que los trabajadores hayan de soportar limitaciones injustificadas de sus derechos fundamentales y libertades públicas (por todas, SSTC 88/1985, de 19 de julio, FJ 2, y 89/2018, de 12 de octubre, FJ 3).</p> <p>En definitiva, es preciso que los órganos 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, la modulación que el contrato de trabajo puede producir en su ejercicio ha de ser la estrictamente imprescindible para el logro de los legítimos intereses empresariales, y proporcional y adecuada a la consecución de tal fin (por todas, STC 170/2013, de 7 de octubre, FJ 3).</p> <p>FJ 5.</p> <p>Se debe examinar la razonabilidad de la motivación y comprobar si se ha realizado una ponderación constitucional adecuada, esto es, respetuosa con el contenido del derecho fundamental (STC 126/2003, de 30 de junio, FJ 5).</p> <p>FJ 6.</p> <p>Al exigirse que una crítica realizada no trascienda más allá de la empresa, de despoja al trabajador de la libertad de expresión que le reconoce el art. 20.1 a) de la CE, haciendo que tal derecho ceda ante un deber de lealtad entendido en términos absolutos de «sujeción indiferenciada del trabajador al interés empresarial» (SSTC 4/1996, de 16 de enero, FJ 4, y 227/2006, de 17 de julio, FJ 5) que no se ajusta a nuestro sistema constitucional de relaciones laborales.</p>
--	--

Fuente: elaboración propia

Tabla 235. Sentencia 61/2021, de 15 de marzo de 2021

49. Sentencia	Sala Primera Sentencia 61/2021, de 15 de marzo de 2021 Recurso de amparo 6838-2019
Publicación	Boletín Oficial del Estado, núm. 97, de 23 de abril de 2021
Conceptos	Vulneración del derecho a la tutela judicial efectiva
Conclusiones de sus fundamentos jurídicos	<p>FJ 3. Del contenido esencial de los derechos fundamentales a la intimidad y al secreto de las comunicaciones (art. 18.1 y 3 CE), no dimana ni una exigencia, ni un derecho subjetivo que pueda amparar la calificación del despido disciplinario. Ello no significa que la decisión relativa a la calificación del despido sea ajena o indiferente al ámbito de los derechos fundamentales, en concreto al derecho a la tutela judicial efectiva (art. 24.1 CE). No existe un derecho constitucional a la calificación del despido laboral como nulo.</p> <p>FJ 4. El derecho fundamental a la tutela judicial efectiva "exige que las resoluciones judiciales al decidir los litigios sean fundadas en Derecho" (SSTC 99/2000, de 10 de abril, FJ 6, y 144/2003, de 14 de julio, FJ 2). En este contexto, es crucial destacar que una aplicación arbitraria, manifiestamente irrazonada o irrazonable de la legalidad no puede considerarse fundamentada en Derecho, y, por lo tanto, lesiona el derecho a la tutela judicial (SSTC 23/1987, 24/1990 y 25/1990) según la consolidada doctrina constitucional. De acuerdo con esta doctrina, el derecho a obtener la tutela judicial efectiva garantizado en el art. 24.1 de la CE implica el derecho a recibir una resolución motivada y fundamentada en Derecho sobre el fondo de las pretensiones presentadas por las partes en el proceso (STC 38/2011, de 28 de marzo, FJ 3), lo que implica que la resolución judicial debe estar debidamente motivada, es decir, debe contener los elementos y razones de juicio que permitan comprender los criterios jurídicos que respaldan la decisión: además dicha motivación debe estar fundamentada en Derecho, lo que significa que debe ser el resultado de una interpretación racional del ordenamiento jurídico y no el fruto de un error evidente o de arbitrariedad (SSTC 276/2006, de 25 de septiembre, FJ 2, y 64/2010, de 18 de octubre, FJ 3). En resumen, el art. 24.1 de la CE impone a los órganos judiciales la obligación no solo de proporcionar una respuesta motivada a las pretensiones planteadas, sino también de asegurar que dicha motivación tenga contenido jurídico y no resulte arbitraria (STC 8/2005, de 17 de enero, FJ 3).</p> <p>FJ 5. Respecto a la vulneración del derecho a la tutela judicial efectiva, el parámetro de constitucionalidad que debe ser empleado en estos casos es el de la existencia de una aplicación de la legalidad ordinaria que sea arbitraria, manifiestamente irrazonada o irrazonable (SSTC 99/2000, de 10 de abril, FJ 6, y 144/2003, de 14 de julio, FJ 2).</p>

Fuente: elaboración propia

Tabla 236. Sentencia 79/2023, de 3 de julio de 2023

50. Sentencia	Sala Segunda Sentencia 79/2023, de 3 de julio de 2023 Recurso de amparo 3638-2020
Publicación	Boletín Oficial del Estado, núm. 184, de 3 de agosto de 2023
Conceptos	Vulneración del derecho a la libertad ideológica, en conexión con las libertades de expresión y de reunión: despido disciplinario
Conclusiones de sus fundamentos jurídicos	<p>FJ 2.</p> <p>El derecho a la libertad ideológica, consagrado en el artículo 16.1 de la CE, desempeña un papel fundamental en el marco de nuestro Estado social y democrático de Derecho, en estrecha relación con el pluralismo político (SSTC 177/2015, de 22 de julio, FJ 5, y 81/2020, de 15 de julio, FJ 12). Este derecho abarca, en su dimensión interna, la capacidad de adoptar una posición intelectual ante la vida y sus aspectos, así como de interpretar la realidad según convicciones personales. En su dimensión externa, implica la libertad de actuar de acuerdo con esas ideas, sin sufrir sanciones, desmerecimientos o interferencias por parte de los poderes públicos o de terceros (SSTC 81/2020, FJ 12, y 93/2021, de 10 de mayo, FJ 7).</p> <p>Dada su relevancia para los valores fundamentales de nuestro ordenamiento jurídico, que buscan establecer un Estado social y democrático de Derecho, es imperativo que el ámbito de la libertad ideológica no se vea restringido más allá de lo necesario para el mantenimiento del orden público protegido por la ley, según establece expresamente el art. 16.1 de la CE (STC 190/2020, de 15 de diciembre, FJ 3).</p> <p>Existe vínculo entre la libertad ideológica con la libertad de expresión, en la medida en que la libertad de ideas conlleva el derecho a expresarlas libremente, garantizado en el art. 20.1 a) de la CE (SSTC 177/2015, de 22 de julio, FJ 5, y 190/2020, de 15 de diciembre, FJ 3); y también con el derecho de reunión (art. 21 de la CE), al permitir, a través de una asociación transitoria de personas, la manifestación colectiva de la libertad de expresión, sirviendo al intercambio o exposición de ideas, a la defensa de intereses o a la publicidad de problemas y reivindicaciones, constituyendo, por tanto, un cauce relevante del principio democrático participativo (SSTC 42/2000, de 14 de febrero, FJ 2; 301/2006, de 23 de octubre, FJ 2, y 47/2022, de 24 de marzo, FJ 8).</p> <p>Respecto a la celebración de un contrato de trabajo, no implica para el trabajador la privación de los derechos que la CE le reconoce como ciudadano, y la libertad de empresa (art. 38 de la CE) no legitima tampoco que hayan de soportar limitaciones injustificadas de sus derechos fundamentales y libertades públicas (por todas, SSTC 88/1985, de 19 de julio, FJ 2; 89/2018, de 6 de septiembre, FJ 3; 146/2019, de 25 de noviembre, FJ 4, y 119/2022, de 29 de septiembre, FJ 4 A a)).</p> <p>FJ 3.</p> <p>Sobre la libertad ideológica, el TC ha apreciado que puede sufrir restricciones cuando el trabajador presta servicios en empresas de tendencia ideológica, de tal modo que, cuando se realiza una actividad hostil o contraria al ideario de esa empresa puede estar justificado el</p>

	<p>despido del trabajador al que se le impute tal conducta si resulta probado «el ataque abierto o solapado» a ese ideario.</p> <p>Cuando se alegue que una determinada medida encubre en realidad una conducta lesiva de los derechos fundamentales, incumbe a su autor la carga de probar que su actuación obedece a motivos extraños a todo propósito atentatorio de un derecho fundamental. No obstante, quien denuncia la conducta debe aportar previamente unos indicios razonables y suficientes de que el acto impugnado ha podido lesionar sus derechos fundamentales, ya que no es suficiente la mera alegación de la vulneración constitucional, ya que al demandante le corresponde presentar un indicio razonable de que la lesión denunciada se ha producido: esto es, un principio de prueba dirigido a poner de manifiesto, en su caso, el motivo oculto de aquel acto para, una vez alcanzado el anterior resultado probatorio por el demandante, hacer recaer sobre la parte demandada la carga de probar la existencia de causas suficientes, reales y serias para calificar de razonable su decisión (SSTC 87/1998, de 21 de abril, FJ 3; 29/2000, de 31 de enero, FJ 3, y 67/2022, de 2 de junio, FJ 5). No se trata de situar al demandado ante la prueba diabólica de un hecho negativo, como es la inexistencia de un móvil lesivo de derechos fundamentales (STC 233/2007, de 5 de noviembre, FJ 9), sino de que su actuación ha venido fundada en causas reales, absolutamente extrañas a la pretendida vulneración de derechos fundamentales, que cuentan con una entidad suficiente para adoptar la decisión extintiva, único medio de destruir la apariencia lesiva creada por los indicios (SSTC 140/2014, de 11 de septiembre, FJ 7, y 51/2021, de 15 de marzo, FJ 3).</p> <p>Sobre los despidos pluricausales, la doctrina sobre la distribución de la carga probatoria es también aplicable: son aquellos en los que, sin perjuicio de la existencia de una aparente causa legal justificativa de la decisión empresarial extintiva concurre, al mismo tiempo, un trasfondo eventualmente lesivo de un derecho fundamental, lo que exige que el empresario acredite que su decisión cuenta con una justificación objetiva y razonable que permita excluir cualquier propósito lesivo de un derecho fundamental (por todas, SSTC 41/2006, de 13 de febrero, FJ 5, y 125/2008, de 20 de octubre, FJ 6). En suma, cuando se ventila un despido pluricausal, el empresario habrá de acreditar que la causa alegada tiene una justificación objetiva y razonable que, con independencia de que merezca la calificación de procedente, permita «excluir cualquier propósito discriminatorio o contrario al derecho fundamental invocado» (por todas, STC 125/2008, FJ 6).</p> <p>FJ 4.</p> <p>Las empresas ideológicas tienen por finalidad la promoción y defensa de sus ideas y, en consecuencia, pueden exigir a sus trabajadores una conducta congruente con su ideario.</p>
--	---

Fuente: elaboración propia

FDO.

Santos Manuel Cavero López  
Doctorando