

El precio del «honor» de la empresa ante denuncias infundadas del trabajador en portales de internet o en redes sociales

La empresa, en tanto persona jurídica privada, es titular del derecho al honor, incluido su prestigio profesional, cuando el trabajador incorpore afirmaciones o expresiones peyorativas en internet o en redes sociales. Afecta dicha conducta a la probidad o ética en el desempeño de la actividad empresarial, debiendo el trabajador indemnizar por daño moral a la empresa afectada.

LOURDES LÓPEZ CUMBRE

Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Cantabria
Consejera académica de Gómez-Acebo & Pombo

1. La Sala de lo Civil del Tribunal Supremo consolida doctrina en relación con la responsabilidad del trabajador frente a su empresa (o exempresa) cuando se dedica a difamarla en portales de internet o redes sociales. Y, así, en la Sentencia del Tribunal Supremo, Sala de lo Civil, de 23 de julio del 2024, Jur. 218087, el trabajador formula una serie de expresiones que desprestigian a la empresa, en este caso, en portales de internet sobre ofertas de empleo. El trabajador afirma que la empresa en cuestión «muy seria y profesional busca esclavos en transporte de contenedores trabajo mínimo diario garantizado de 13 horas y una falta de respeto garantizada. Muy bien remunerado, con varias denuncias activas [...] después de esclavizar a sus choferes no les pagan [...] a mí personalmente me despiden después de seis meses trabajando duro sin pagarme ni un duro el último mes y medio [...] mucho cuidado [...] A cuantas personas queréis estafar más, falta poco para contar en televisión todo lo ocurrido [...] están buscando esclavos y luego no les pagan [...] en los últimos 6/7 meses entraron y salieron más de 30-40 choferes. ¿Por qué será?». Ante tal constatación, la empresa requiere a la editora del portal de internet en el que se recogen estos anuncios para que los elimine, a lo que la empresa editora accede, no con mucho éxito, puesto que, a medida que son retirados,

el trabajador vuelve a publicar nuevos anuncios con idéntico o parecido contenido. Conviene precisar que el trabajador, que había finalizado su contrato con la empresa y tenía interpuesta una demanda, acepta la indemnización que se le ofrece en el acto de conciliación por un importe total 2425,44 euros, aun cuando su reclamación inicial ascendía a 11 000 euros. Pues bien, independientemente de esta actuación, la empresa interpone una reclamación por intromisión ilegítima en su honor y solicita una indemnización de 7000 euros, la eliminación de las publicaciones difamatorias y falsas reseñadas en la demanda, la exigencia de que el trabajador se abstenga en lo sucesivo de publicar o divulgar de cualquier manera y en cualquier medio o soporte las citadas o similares difamaciones y falsas afirmaciones y el requerimiento de que publique a su costa el fallo de la sentencia condenatoria con, al menos, la misma difusión pública que tuvo la intromisión sufrida. Inicialmente, el juzgado de primera instancia desestima la demanda de la empresa, pero la Audiencia Provincial (Valencia) revoca esta decisión y condena al trabajador a abonar una indemnización de 5000 euros.

En su recurso, el trabajador alega infracción tanto del artículo 20.1, letras *a* y *d*, de la Constitución, sobre la libertad de expresión e información, como de su artículo 18, «sobre la consideración del derecho al honor en relación con aquél, así como de la jurisprudencia que los interpreta, especialmente en lo que se refiere al honor de las empresas que actúan en el comercio como personas jurídicas en cuanto a las protestas públicas que se puedan producir por sus trabajadores». En su defensa, y entre otros argumentos, señala que, todo aquel que tenga acceso a la información publicada es consciente de que proviene de un conflicto la-

boral, como resulta frecuente en la práctica, sin que haya razón alguna para que quede afectado de modo efectivo ni siquiera el prestigio empresarial. Cabe entender subjetivamente justificada la reacción del trabajador sin por ello merecer, por esta vía, la obligación de restituir a la empresa con una indemnización que duplica la pactada por su despido.

2. La Sala de lo Civil del Tribunal Supremo desestima este motivo acudiendo a la jurisprudencia dictada por la Sala (por todas, SSTs, Sala de lo Civil, de 17 de abril del 2023, Ar. 2536, y de 26 de febrero del 2024, Jur. 70683) en la que se confirma no sólo que las personas jurídicas privadas son titulares del derecho al honor, sino que dentro de éste se incluye el prestigio profesional, sin que sea preciso acreditar la existencia de un daño patrimonial en sus intereses. Para que un ataque al prestigio profesional o empresarial integre además una transgresión del derecho fundamental al honor es necesario que revis-

ta una cierta intensidad y no basta con una mera crítica de la actividad profesional, sino que se requiere una descalificación injuriosa o innecesaria del comportamiento profesional de una persona, especialmente mediante infamias que pongan en duda o menosprecien su probidad o ética en el desempeño de aquella actividad. En consecuencia, «las expresiones peyorativas que se emplearon en los anuncios publicados por el demandante afectaban a la probidad o ética en el desempeño de la actividad de la empresa demandante: ésta esclavizaba a sus empleados, les obligaba a trabajar un mínimo diario de 13 horas, les faltaba al respeto, despedía sin pagar el finiquito, “son unos piratas”, habían despedido al demandado “y no me quieren pagar nada”, “a cuántas personas queréis estafar más”, “obligan a los chóferes a incumplir la ley y luego no les pagan”, etc.» (STs, Sala de lo Civil, de 23 de julio

La empresa, persona jurídica privada, es titular del derecho al honor

del 2024, Jur. 218087, FJ 2). Y, si el demandante reconoce que la actitud que se recrimina no es general respecto de cualquier otro trabajador, sino puntual del trabajador afectado que «lo que pretende es forzar que la empresa acepte una determinada solución», carecen de justificación las acusaciones que el demandado formulaba en esos anuncios, cuando además decide acceder a una indemnización por su despido, mediante acuerdo, muy inferior a la que reclamaba en los anuncios publicados (acepta 2425,44 euros y demanda 11 000 euros).

También valora la sentencia la vulneración de la libertad de expresión y, siguiendo los argumentos de la Sentencia del Tribunal Supremo de 25 de noviembre del 2022, Ar. 5482, entiende que no se respeta tampoco aquí la proporcionalidad exigida porque la actuación del recurrente no constituyó una respuesta proporcionada a las circunstancias que pudiera explicarse por la falta de alternativas legítimas para reaccionar y defender su interés; porque, pese a ejercer con éxito las acciones legales que le correspondían, utilizó una vía de hecho, promoviendo durante un periodo prolongado de tiempo una verdadera campaña dirigida a la población en general para difundir una información que minaba el prestigio de la empresa y porque, finalmente y entre otros argumentos, el recurrente trató de hacer efectivas sus reclamaciones empleando medios denigratorios. Pues bien, en este caso, el hecho de que el demandado pretendiera obtener una indemnización mayor por la finalización de su relación laboral con la empresa demandante no justifica que durante semanas estuviera publicando «mensajes inveraces y denigratorios respecto de la empresa demandante, con el fin de forzar a la empresa a aumentar la

El trabajador es responsable de la indemnización por daño moral frente a la empresa

indemnización. La reiteración en los mensajes, que volvía a publicar una vez que eran retirados los anteriores anuncios, la ausencia de una base fáctica que fundamente las imputaciones ofensivas, los términos denigratorios empleados y la finalidad confesada de forzar a la empresa a aumentar la indemnización determinan que la afectación del honor de la demandante no se encuentre legitimada por el ejercicio de la libertad de expresión del demandado» (STS, Sala de lo Civil, de 23 de julio del 2024, Jur. 218087, FJ 2).

Por lo demás, y en relación con la cuantía de la indemnización, la Sala recuerda que la fijación de aquélla es competencia del tribunal de instancia y su decisión deberá ser respetada en casación, salvo que no se hubiera atendido a los criterios recogidos en la normativa aplicable o cuando resulte claramente arbitraria o desproporcionada con respecto a las circunstancias del caso. Del mismo modo, la jurisprudencia rechaza la posibilidad de acordar indemnizaciones simbólicas. Por consiguiente, no procede considerar, como pretende el recurrente, una cantidad proporcional a la ya percibida por la finalización de su relación laboral. Es más, la fijada por el juzgador de instancia resulta proporcionada dadas las circunstancias del caso y atendiendo a la gravedad de las imputaciones, a la reiteración con la que se realizaron durante varios meses, a la publicación en un portal de internet de anuncios y en la sección dedicada justamente al sector empresarial en el que desenvuelve su actividad la demandante, etc. Por esta razón, no sólo se mantiene la cantidad fijada, sino que se condena al trabajador recurrente al pago de las costas del procedimiento.

3. Es habitual que el trabajador utilice sus recursos para obtener una indemnización superior

a la que le ofrece la empresa cuando finaliza la relación laboral sin acuerdo entre ambos y, en particular, en caso de despido. Con la repercusión que alcanzan ahora las nuevas tecnologías, esos recursos pueden rozar la ilicitud si, con el ánimo de amedrentar a la empresa por la publicidad que consiguen en internet o en las redes sociales las denuncias, el trabajador utiliza todo tipo de expresiones y de afirmaciones que responden más a una estrategia para obtener una indemnización mayor que a la veracidad del contenido de la información que publica. Por esa razón, y considerando que la empresa, persona jurídica, también tiene derecho al honor, materializado, entre otros aspectos, en el prestigio profesional y en el tráfico mercantil, aseveraciones de esa naturaleza no son admisibles para un trabajador, tampoco cuando ha sido despedido y quizá menos si ha sido indemnizado.

Como es sabido, el artículo 7.7 de la Ley 1/1982, de 5 de mayo (BOE de 14 de mayo), de protección civil del derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen, prohíbe «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». Superadas ya las objeciones que limitaban la aplicación de esta protección exclusivamente a la persona física, excluyendo a la jurídica, la principal diferencia entre

Ninguna estrategia procesal laboral justifica expresiones peyorativas contra la empresa en internet

aquella y ésta en su inserción en este derecho es que la persona física puede verse afectada tanto en su percepción interna como externa, mientras que la persona jurídica sólo puede preservar esta última, fundada básicamente en su prestigio empresarial. La excepción es que la información sea veraz, en cuyo caso primaría el derecho a la información frente al derecho al honor reputacional. La información será veraz no sólo o no tanto en cuanto responda a la verdad, sino siempre que sea consecuencia de una indagación diligente por parte

del autor sobre los hechos publicitados. De lo contrario, si responde a una mera percepción subjetiva, si no existe fundamentación que sustente tal afirmación o si se deriva de una mera invención, prevalecerá, a diferencia de lo

expuesto, el derecho al honor, también el de la empresa. Una estrategia procesal para obtener una mayor indemnización por despido no justifica el «chantaje» en internet o en las redes, sobre todo, cuando el autor reconoce que su intención es precisamente ésta —conseguir una mayor indemnización por su despido— y cuando la información no puede ser contrastada en un juicio, particularmente, cuando —como ocurre en este supuesto— la propia actuación del interesado contradice su denuncia pública, pues, en este caso, el trabajador aceptó una indemnización por despido sensiblemente inferior a la pretendida en su demanda, debiendo abonar por daño moral a la empresa una indemnización sensiblemente superior a la percibida en su relación laboral.