

MENSAJES DIFAMATORIOS CONTRA LA EMPRESA TRAS LA EXTINCIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL

La cuestión que hoy abordamos hace referencia a si la difusión pública de determinadas descalificaciones injuriosas por parte del trabajador contra la empresa tras la extinción de la relación laboral, debe ser objeto o no del correspondiente reproche jurídico, y, en su caso, el alcance que debe tener ese reproche.

A este respecto, lo primero que hay que advertir es que el hecho de que esas descalificaciones o infamias se dirijan contra la empresa y no contra un particular no constituirá una eximente para apreciar una eventual responsabilidad, ya que tal y como ha señalado la doctrina jurisprudencial del orden civil *“las personas jurídicas privadas son titulares del derecho al honor y que en la protección de este derecho se incluye el prestigio profesional, sin que sea preciso acreditar la existencia de un daño patrimonial en sus intereses”*.

Ahora bien, para poder apreciar una intromisión ilegítima en el derecho al honor de la empresa (Art. 18.1 de la Constitución española) es necesario que se produzca un ataque al prestigio profesional o empresarial *“que revista una cierta intensidad”*, no siendo suficiente *“la mera crítica de la actividad profesional, sino que es precisa la 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”*.

Asimismo, junto al contenido de las descalificaciones, habrá que atender a la mayor o menor difusión pública que hayan tenido considerando el medio empleado a tal fin, y a otras posibles circunstancias concurrentes que actúen como agravantes de la conducta del trabajador, como la reiteración de los mensajes difamatorios vertidos.

De darse estas condiciones, la empresa podrá recabar la tutela judicial frente a intromisiones ilegítimas de su derecho al honor y a la propia imagen, demandando al (ex)trabajador antes los órganos judiciales de la jurisdicción civil, al amparo de la Ley Orgánica 1/1982, de 5 de mayo, de protección civil del derecho al honor, intimidad personal y propia imagen.

La Sentencia de la Sala de lo Civil del Tribunal Supremo de 23 de julio de 2024 (recurso de casación 8490/2023) hizo acopio de esta doctrina, condenando a un trabajador que tras ser despedido publicó en la sección ofertas de trabajo de un portal de internet expresiones peyorativas contra la que había sido su empleadora del tipo siguiente: la empresa esclaviza a sus empleados, les obliga a trabajar un mínimo diario de 13 horas, les falta el respeto, obliga a los trabajadores a incumplir la ley y luego no les paga, los despide sin pagarles el finiquito, “son unos piratas”, etc.

Para la Sala de lo Civil, manifestaciones como las señaladas exceden de lo que podría enmarcarse en un conflicto laboral expresando una desaprobación, descontento o crítica de la actuación empresarial, no estando tampoco legitimadas por el ejercicio de la libertad de expresión del trabajador al emplear medios denigratorios con la intención de perjudicar a la empresa en su actividad.

Asimismo, la reiteración en los mensajes que el trabajador volvía a publicar una vez que eran retirados los anteriores anuncios, la ausencia de pruebas o indicios que fundamentaran las imputaciones ofensivas, o el hecho de haber quedado acreditado que con la difusión de tales mensajes denigratorios el trabajador pretendía forzar a la

empresa a aumentar la indemnización que pendía en el proceso laboral por despido promovido por el mismo, llevaron a la Sala de lo Civil del Tribunal Supremo a confirmar el pronunciamiento dictado por la Audiencia provincial que había estimado la existencia de una vulneración del derecho al honor de la empresa, condenando al extrabajador al abono de una indemnización de 5.000 euros en concepto de daños y perjuicios, a eliminar a su costa todas las publicaciones vertidas contra la empresa y a abstenerse de publicar y/o divulgar de cualquier manera y medio las citadas expresiones.

