

# Insultar a tu jefe no siempre supone un despido procedente

Algunas empresas justifican el despido de un trabajador tras ver ciertos comentarios vertidos en sus blogs personales o en las redes sociales. Los jueces lo admiten cuando éstos son injuriosos y habituales.

Laura Saiz. Madrid

El fútbol y la política son dos de las dianas más habituales de nuestros enfados, pero también lo es el trabajo. Meterse con el jefe, con los compañeros y hasta con los clientes solía reservarse a la esfera privada, pero con las redes sociales su impacto se ha multiplicado, a pesar de que muchas personas consideran puramente personal su perfil en Facebook y Twitter o su blog particular.

Estos comentarios desafortunados han provocado, sin embargo, que algunos trabajadores acaben en la calle. Los jueces tienen una dura tarea a la hora de valorar si se trata de un despido procedente o improcedente cuando hay insultos y difamaciones de por medio, ya que está en entredicho la libertad de expresión y hasta dónde puede llegar. Por lo tanto, un improperio no siempre justifica un despido inmediato.

“Los ciudadanos deberían tener en cuenta que aunque consideren las redes sociales como algo privado, una publicación en ellas fuera del horario laboral también les



Un conflicto laboral puede facilitar que un despido por insultos sea improcedente.

puede costar el puesto de trabajo”, alerta Alberto Madame, socio de laboral de Baker & McKenzie, quien insiste en la dificultad de establecer dónde están los límites de la libertad de expresión.

● **Intensidad.** Uno de los primeros argumentos que tienen en cuenta los jueces para determinar si se trata de despido

## Un blog personal no puede involucrar a jefes, compañeros ni clientes si afecta a la relación laboral

improcedente o procedente es la intensidad de los insultos. No se trata tanto del tipo de *taco*, ya que en España incluso los que son más fuertes se utilizan en ocasiones a la ligera, entre amigos y sin ningún ánimo de ofender.

Por tanto, el socio de Baker & McKenzie explica que es más importante ver si se trata de un comentario esporádico

o si los insultos se han repetido varias veces.

● **Contexto.** Aunque no se puede hablar de atenuante en el sentido estricto de la palabra, el juez también valora el contexto en el que se han producido los insultos. Por ejemplo, cuando una empresa se encuentra en pleno conflicto laboral con sus empleados o parte de ellos, como puede ser un ERE o la negociación de un nuevo convenio colectivo, suele ser una época especialmente problemática en la que se producen algunas salidas de tono por ambas partes.

● **Libertad de expresión.** Uno de los derechos fundamentales que protege la Constitución en su artículo 20.1 es el de expresión. Sin embargo, esto no da carta libre a los ciudadanos para decir lo que les viene en gana amparándose en este derecho. Quejarse de una determinada situación, por ejemplo, no justificaría un despido, pero sí los insultos en los que se valoraría su intensidad y el contexto en los que han sido lanzados.

Cualquier parecido con la realidad es pura coincidencia

La libertad de expresión ampara la crítica, pero no las injurias ni las calumnias. Ésta fue la conclusión a la que llegó el Tribunal Superior de Justicia de Madrid para determinar la procedencia del despido de un profesor por utilizar su blog personal para publicar insultos y faltas de respeto. El docente recurrió la decisión porque consideraba que los comentarios carecían de gravedad y que el despido vulneraba su libertad de expresión, alegando que los personajes eran ficticios. Aunque no incluía el nombre, el juez determinó que los moteos y las referencias que daba hacían que fueran fácilmente reconocibles. A pesar de que eliminó el blog en cuanto alguien manifestó sentirse ofendido, la sentencia señala que el profesor de literatura debería adoptar las precauciones habituales que toman los escritores y recoger la frase tan habitual en las obras de ficción de “los personajes son imaginarios y cualquier parecido con la realidad es pura coincidencia”.

### Procedentes

#### Pruebas gráficas

Una de las máximas responsables de la gestión de un supermercado decidió publicar en Facebook una serie de fotografías en la que se la veía vestida con el uniforme, posando al lado de la caja fuerte con fajos de billetes o con botellas de alcohol. El despido fue procedente porque las imágenes no sólo afectaban al derecho de imagen de la empresa al aparecer en las mismas su logotipo, sino que infringían cualquier tipo de medida preventiva ante posibles atracos.

#### Amenazas mafiosas

Un empleado, parapetado bajo el pseudónimo de ‘La cosa nostra’, solicitaba en un foro que quien supiera el nombre completo, la dirección y el teléfono de su jefe lo hiciera público, “de lo demás” ya se encargaría él: “Yo en particular le ponía las pilas”. Se trata de un llamamiento a la intimidación de un directivo en su ámbito privado, ya que las expresiones aluden a actos de violencia. Además, la eficacia de la amenaza queda reforzada dado el anonimato en el que se escudaba el trabajador.

#### Opiniones dañinas

Un piloto fue relevado de su cargo de comandante, lo que motivó que publicara varios comentarios en una página web que dañaban el prestigio de la compañía al imputarle graves irregularidades basadas en informaciones no contrastadas y no ciertas. El trabajador aseguraba, entre otras cosas, que los tripulantes volaban con miedo a ser sancionados, lo que conduce a accidentes. El juez consideró que se estaba produciendo un daño injustificado al honor y a la imagen de la empresa.

### Improcedentes

#### Conflicto laboral

Estar en medio de un conflicto laboral, que supuso el cambio de distribución de los servicios y el agravamiento de las condiciones laborales, justifica en cierto modo los comentarios negativos que hizo un empleado en su cuenta de Twitter. El Tribunal Superior de Justicia de Navarra valoró además que sus opiniones no eran especialmente injuriosas o calumniosas: “Si queréis guerra la vais a tener”, “los que juegan con fuego acaban ardiendo” o “los empleados están hasta los cojones de la opresión”.

#### Esporádico

Hacer comentarios jocosos de los clientes de la empresa en la que se trabaja en una página de Facebook puede considerarse despido improcedente, siempre que el comportamiento sea esporádico. El Tribunal Superior de Justicia de Madrid entendió que los comentarios no revestían la suficiente gravedad para echar al empleado, quien en tres ocasiones contó experiencias que había tenido en la tienda en el grupo ‘Señoras que van al Fotoprix a relevar las afotos’.

#### Marcha atrás

Utilizar la pestaña de Facebook ‘Formación y empleo’ para meterse con la empresa no parece una buena idea. Así lo consideró easyJet, que en un primer lugar consideró que los comentarios de uno de sus empleados eran ofensivos, difamatorios y humillantes hacia la aerolínea. El “fuck easyJet” que escribió en su perfil de la red social motivó la salida del trabajador, pero posteriormente la propia empresa reconoció la improcedencia de dicho despido.