



## **Redes sociales: ¿puedo como trabajador criticar a mi empresa?**

Las redes sociales se han convertido, en pocos años, en una parte importante de la vida de los ciudadanos. Ofrecen numerosas posibilidades, tanto para los usuarios como para las empresas, ya que se convierte en una forma directa y fácil de llegar a los clientes. No obstante, las redes pueden ser también una fuente de críticas, también por parte de sus trabajadores. Pero, ¿puede un trabajador criticar a su empresa a través de las redes sociales y salir airoso? Los expertos de DAS Seguros recuerdan que hay que determinar si se trata de una información fundamentada o, por lo contrario, de una serie de comentarios que se centren en expresar injurias o calumnias.

En este sentido, los expertos subrayan que el trabajador y la empresa, ante todo, tienen una relación de confianza. El Estatuto de los Trabajadores lo refleja al establecer que los trabajadores prestan sus servicios retribuidos de forma voluntaria por cuenta ajena y dentro del ámbito de organización y la dirección de una empresa. Por ello, desde DAS Seguros recuerdan que, si se produce algún tipo de abuso que afecte esta relación de confianza, la empresa puede llegar a

finalizar el contrato.

Por otro lado, subrayan que el artículo 20 de la Constitución española, que recoge el derecho a la libertad de expresión, ampara la crítica, pero no las injurias: “Se reconocen y protegen los derechos a expresar y difundir libremente los pensamientos, ideas y opiniones mediante la palabra, el escrito o cualquier otro medio de reproducción”. Por lo tanto, cualquier expresión relacionada con la crítica y malestar sobre cuestiones laborales, así como sobre el funcionamiento de la compañía, se encuentran avaladas por la Constitución española.

Los expertos recuerdan que **el Tribunal Supremo se ha pronunciado, sobre estos casos, en numerosas ocasiones**. Por ejemplo, en el caso de la sentencia del TS del 28 de febrero de 2017 (EDJ 23549), se llegó a declarar que acusar a la empresa de “terrorismo patronal” no atenta contra el honor de la compañía y, que, por lo tanto, la crítica que hacía el trabajador estaba amparada en el derecho de la libertad de expresión.

### **Convenios colectivos y códigos internos de conducta**

Se recuerda que tanto el Estatuto de los Trabajadores como los convenios colectivos contemplan procedimientos sancionadores en el caso de que haya faltas por parte del trabajador, que serán siempre revisables ante la jurisdicción social. Por ejemplo, en el caso de las críticas a la empresa los trabajadores deberán tener en cuenta el deterioro de la imagen de la empresa, especialmente en el caso de opiniones peyorativas o falsedades.

Por otro lado, al margen de la jurisprudencia y de la tipificación de las injurias y calumnias como delitos contra el honor en el Código Penal, se recomienda a las empresas desarrollar protocolos internos en este ámbito. Por ello, recomiendan que, a través de un Código de Conducta, se plasme toda la normativa interna, subrayando los derechos de los empleados, así como los comportamientos sancionables y sus consecuencias. De esta manera, los trabajadores conocerán qué pueden decir y qué no, a través de las redes sociales.