

### **Pretendida lesión del derecho al honor del trabajador expulsado del grupo de WhatsApp de los trabajadores de la empresa tras su despido.**

**Ángel Arias Domínguez**

*Subdirector de la Revista de Jurisprudencia Laboral. Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Extremadura*

**Resumen:** *La expulsión del grupo de WhatsApp de un trabajador despedido de la empresa no lesiona su derecho al honor, pues ni puede considerarse como un acto de trascendencia frente a terceros, ni ese sólo hecho revela los motivos o circunstancias determinantes de la extinción contractual.*

**Palabras clave:** *Despido. Expulsión del grupo de WhatsApp. Lesión del derecho al honor del trabajador.*

**Abstract:** *The expulsion from the WhatsApp group of a worker dismissed from the company does not harm his right to honor, since it cannot be considered as an act of transcendence against third parties, nor does this mere fact reveal the reasons or circumstances determining the termination of the contract.*

**Keywords:** *Dismissal. Expulsion from the WhatsApp group. Injury to the worker's right to honor.*

---

#### **I. Introducción**

En la categoría de despidos nulos ocupa un lugar singular aquellos producidos con violación de derechos fundamentales. Y aunque no se desecha que una carta de despido, o las circunstancias concurrentes al mismo, pueda lesionar por sí misma el derecho al honor del trabajador despedido, no es una de las circunstancias más usuales. Entre otras lógicas razones porque la propia decisión extintiva conlleva un reproche (al menos indirecto) a alguna actuación concreta del trabajador, un juicio valorativo crítico en el desempeño de su labor, o una crítica a su profesionalidad.

Más inusual todavía es que se alegue por parte del trabajador una lesión a su honor producida tras dejar de ser trabajador de la empresa, es decir, tras la extinción de su contrato de trabajo. En este caso no estamos en presencia de una lesión de un derecho fundamental que pudiera modular la calificación jurídica laboral del despido, sino ante una pretensión resarcitoria de naturaleza civil que puede ser deducida (con dudas y matices) ante los Tribunales de lo Social por tener relación directa con el contrato de trabajo.

#### **II. Identificación de la resolución judicial comentada**

**Tipo de resolución judicial:** sentencia.

**Órgano judicial:** Tribunal Superior de Justicia de La Rioja. Sala de lo Social.

**Número de resolución judicial y fecha:** sentencia núm. 64/2021, de 13 de mayo.

**Tipo y número recurso o procedimiento:** Recurso de suplicación núm. 55/2021.

**ECLI:**ES:TSJLR:2021:215.

**Fuente:** CENDOJ.

**Ponente:** Ilma. Sra. Dña. Mercedes Oliver Albuerne.

**Votos Particulares:** carece.

### III. Problema suscitado. Hechos y antecedentes

Un trabajador es despedido por circunstancias objetivas de raíz organizativa. Posteriormente la empresa procede a darle de baja en grupo de wasap colectivo que utilizaba como instrumento de trabajo en el que figuraban otros 120 trabajadores de la empresa. El trabajador despedido entiende que dicha expulsión lesiona su derecho al honor. También deduce lesionado el referido derecho porque se reenvió el correo electrónico en el que se le comunicaba el despido (después de varias vicisitudes en relación con la entrega personal de la carta de despido) a dos trabajadores de la empresa que trabajaban en la sección de recursos humanos. Apreciando, por último, agredido su honor porque la carta de despido señala que se habían formulado varias quejas en relación con su actividad laboral.

El asunto peculiar de esta resolución consiste en determinar si verdaderamente puede deducirse lesionado el Derecho en honor de un trabajador por haber sido expulsado de un grupo de WhatsApp una vez terminada la relación laboral con la empresa.

### IV. Posición de las partes

El trabajador entiende que el despido se ha producido con violentación de sus derechos fundamentales al honor y a su propia imagen, básicamente porque la expulsión el grupo de WhatsApp publicita su despido de la empresa.

Dos son los problemas que debe considerarse. Por un lado, debe analizarse la reclamación referida a las lesiones de sus derechos fundamentales, que las entiende producidas por las siguientes circunstancias: porque la carta de despido contiene términos injuriosos al referir las quejas que se habían expresado por el proceder laboral del trabajador; porque la carta de despido ha trascendido a terceros; y porque el despido ha sido discriminatorio por no haberse el despido "*en plena pandemia y con situación muy delicada por ser afectado del covid de manera directa*". Junto a estos motivos arguye otros de índole ordinaria en relación con el menosprecio que dice haber sufrido en la valoración de sus conocimientos formativos, en no haber tenido un contrato de trabajo acorde con su puesto de trabajo, y en haberse producido una alteración de su carrera de seguridad social, con altas y bajas injustificadas que no se corresponden a episodios relacionados con pérdida de actividad.

Por otro lado, y es la cuestión que aquí se analiza, entiende que la actuación empresarial posterior a su despido consistente en expulsarle del grupo de WhatsApp que la empresa había configurado como herramienta de comunicación de cuestiones laborales lesiona su derecho al honor. Apréciase que dicha expulsión se produce -y este matiz es trascendente para calibrar la respuesta jurídica a esta alegación- tras la finalización de su relación laboral, no antes, por lo que la eventual influencia de dicha expulsión con la calificación jurídica del despido se hace dificultosa.

La defensa letrada de la empresa entiende, por su parte, que no se han producido las alegadas lesiones de los derechos fundamentales y, en relación en concreto con la expulsión del grupo de WhatsApp, que dicha separación del grupo era una consecuencia lógica y obligada de la pérdida de la condición de trabajador de la empresa, dado que el referido grupo era integrado exclusivamente por trabajadores en activo, y su sentido y funcionalidad se conectada con cuestiones laborales.

## V. Normativa aplicable al caso

Constitución Española. Art. 18.1: *“Se garantiza el derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen”*.

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.

Art. Primero. Uno: *“El derecho fundamental al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen, garantizado en el artículo dieciocho de la Constitución, será protegido civilmente frente a todo género de intromisiones ilegítimas, de acuerdo con lo establecido en la presente Ley Orgánica”*.

Art. Segundo. Uno: *“La protección civil del honor, de la intimidad y de la propia imagen quedará delimitada por las leyes y por los usos sociales atendiendo al ámbito que, por sus propios actos, mantenga cada persona reservado para sí misma o su familia”*.

Art. Séptimo: *“Tendrán la consideración de intromisiones ilegítimas en el ámbito de protección delimitado por el artículo segundo de esta Ley:*

*3. La divulgación de hechos relativos a la vida privada de una persona o familia que afecten a su reputación y buen nombre, así como la revelación o publicación del contenido de cartas, memorias u otros escritos personales de carácter íntimo.*

*.../...7. 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”*.

## VI. Doctrina básica

No se considera lesionado el derecho al honor del trabajador despedido por haber sido expulsado de un grupo de WhatsApp que se empleaba en la empresa para comunicar circunstancias laborales. Por dos razones. Porque el referido grupo de WhatsApp se configura como una herramienta de trabajo, y su expulsión del mismo *“resulta coherente con la pareja extinción del contrato”*, y porque no ha trascendido al grupo los motivos o circunstancias de la extinción de su contrato, no desencadenando, en definitiva, una *“demérito a su valía o consideración profesional”*.

## VII. Parte dispositiva

Se desestima el recurso de suplicación interpuesto frente a la sentencia núm. 4/2021 del JS núm. 3 de Logroño de 13 de enero de 2021 (autos núm. 312/20) en materia de despido, confirmándola.

## VIII. Pasajes decisivos

*“Para la resolución del presente motivo debemos partir de que el derecho al honor es uno de los derechos fundamentales que, junto a la intimidad y propia imagen, está recogido en el artículo 18.1 de la Constitución española. En el ámbito laboral, dicho derecho, que es irrenunciable, puede verse vulnerado si la reputación profesional se ve dañada.*

*En el ámbito de las relaciones laborales, el derecho a la propia imagen no tiene desarrollo legal, si bien cuenta con múltiples alusiones a lo largo del Estatuto de los Trabajadores ( arts. 4.2 e); 18, 20.3 o 50.1 ET), que imponen al empresario límites en el ejercicio de sus facultades de organización, dirección y control del trabajo, en consonancia con el art. 18.1 CE, garantiza el derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen; y la ausencia de una regulación específica para abordar la difícil relación o convivencia del derecho fundamental del trabajador a la imagen con el contrato de trabajo y la organización empresarial, se suple, básicamente, con la doctrina del Tribunal Constitucional sobre el valor y eficacia de los derechos fundamentales en la relación laboral.*

*El derecho al honor ha sido definido como el derecho al respeto y al reconocimiento de la dignidad personal que se requiere para el libre desarrollo de la personalidad en la convivencia social, sin que pueda su titular ser escarnecido o humillado ante uno mismo o los demás.*

*En el supuesto de que el recurso trae causa, y teniéndose en cuenta lo anteriormente expuesto, la Sala comparte plenamente el contenido al respecto de la sentencia recurrida, (FD cuarto) en relación a que los hechos y circunstancias en los que el actor recurrente fundamenta la vulneración de su derecho al honor e imagen profesional, "... no merecen tal consideración en tanto la extinción de su contrato y conocimiento por otros de su despido no implica per se el conocimiento por aquéllos de los motivos que trascendieran el mismo y en consecuencia demérito a su valía o consideración profesional, siendo que su exclusión del grupo de whatsapp resulta coherente con la pareja extinción del contrato en tanto conformaba una herramienta de trabajo que a partir de esa extinción no iba a prolongarse en el tiempo, por motivos obvios (discordancia de la expulsión del chat y despido que se impugna que no desmerece a lo anterior por los motivos y razones ya expuestos)..."*

*A lo anterior debemos añadir, que el actor no ha acreditado que los motivos del despido, notificado en legal forma, hayan trascendido a terceros; y que los dos destinatarios en copia del correo remitido por su responsable de oficina el día 2 de mayo de 2020, al que se refiere el hecho probado séptimo de la sentencia al que nos remitimos, no puede considerarse como un acto de trascendencia a terceros, teniéndose en cuenta que los destinatarios en copia, según ha quedado acreditado por el propio reconocimiento del actor pertenecen al departamento de Recursos Humanos; no resultando de la literalidad de la carta de despido ni de dicho correo, ninguna descalificación profesional, ni menos injuriosa del actor".*

## **IX. Comentario**

La resolución ha tenido una amplia repercusión en las redes sociales, básicamente en Facebook y Twitter, y en determinados foros laborales<sup>[1]</sup>, probablemente porque es una cuestión curiosa, intuitiva de apreciar, y de escasa dificultad técnica.

Pero dos cuestiones de más enjundia surgen del análisis de este asunto, por otra parte claro y diáfano en lo que importa a la concurrencia de la causa alegada y las demás vicisitudes de la apreciación de la causa extintiva.

En primer lugar, la influencia de la lesión alegada en la calificación jurídico técnica del despido. Porque, de haberse producido (que no se ha producido) la lesión al derecho fundamental ésta hubiera acaecido después del despido, tras la concreción de su principal efecto. Es decir, se hubiera inferido una lesión a un ex trabajador, por lo que no estaríamos, en puridad, en presencia de un despido con transgresión de derechos fundamentales, sino antes hechos relacionados, pero independientes, con el de despido, pero, en todo caso, acaecidos tras la realización del acto extintivo del contrato y la consunción de su característica consecuencia.

En segundo lugar, como cuestión procesal, puede cuestionarse el orden jurisdiccional competente para el enjuiciamiento de esta problemática, pues al producirse la lesión tras la extinción del contrato puede abonarse la tesis de que la deducción de la responsabilidad que procediera por dicha lesión debería deducirse ante los tribunales del orden civil, y no ante los del orden social, como parece su solución más intuitiva.

El profesor Goerlich Peset aborda, en el comentario referido, las dos cuestiones de manera preclara, concluyendo que el despido nulo con transgresión de derechos fundamentales es aquel que, o bien trae causa del ejercicio de dichos derechos (despido represalia), o bien es el que se ha conducido en su mecánica extintiva cercenando dichos derechos. Argumentos con los que no se puede estar más que de acuerdo. Añadiéndose, no obstante para este caso, que la apreciación del matiz temporal del momento en el que se achaca la lesión necesariamente conduce a

entender que no es viable retrotraer los efectos a momentos anteriores a aquel en el que se ha producido la alegada lesión. Si la expulsión del grupo de WhatsApp se ha producido con posterioridad al despido (aunque bien es cierto que por consecuencia de éste) la eventual lesión se produciría hacia un ex trabajador. El recorrido, en definitiva, de la alegación de la lesión del derecho fundamental, se conduciría por los cauces del resarcimiento indemnizatorio de los daños y perjuicios irrogados, pero no por los de la calificación jurídica del despido.

Muestra más dudas el profesor Goerlich Peset en relación con la cuestión procesal. Básicamente porque existe resoluciones que entiende que este tipo de pretensiones resarcitorias deben deducirse antes los tribunales del orden civil, mientras que otras afirman la competencia de orden social de la jurisdicción.

Particularmente entiendo que estamos ante una problemática que acontece por “consecuencia del contrato de trabajo” (art. 2.1.a) LRJS) y que, como ocurre en otras circunstancias, por ejemplo frente al incumplimiento del empresario de la promesa de contrato de trabajo (STSJ-SOC Cantabria 534/2004, de 12 de mayo, Andalucía (Málaga) 1275/2008, de 12 de junio), la jurisdicción social debe ser la competencia para el enjuiciamiento de las indemnizaciones por daños y perjuicios que se le hubieran ocasionado al trabajador, como lo es también para el enjuiciamiento de otras cuestiones que relacionan a un ex trabajador con su empresa, como ocurre cuando se deduce la indemnización que procede por haber desarrollado unos ex trabajadores actuaciones de competencia desleal tras haber causado baja voluntaria (y no antes) en la empresa (STS-SOC 673/2019, de 1 de octubre).

En el ámbito de la promesa de contrato o de la competencia desleal no se debate, ciertamente, sobre la lesión de un derecho fundamental, pero la mecánica de la técnica resarcitoria funciona de forma similar en los tres casos, así como la afirmación de la competencia jurisdiccional, que lo es por los mismos dos motivos: por relacionarse inextricablemente (desde el punto de vista fáctico) con el contrato de trabajo y sus vicisitudes, y porque la causa de pedir (desde el punto de vista de la acción procesal) tiene como presupuesto la existencia previa de un contrato de trabajo.

Que la acción resarcitoria traiga causa de un contrato de trabajo conlleva que el plazo de prescripción para la interposición ante los tribunales del orden social de la acción resarcitoria se sujete al de prescripción general de un año (del art. 59 ET) y no al especial previsto en la norma reguladora del derecho al honor (STS-SOC 729/2018, de 10 de julio).

## **X. Apunte final**

El trabajador entiende que ha sido la publicitación del despido y sus circunstancias el hecho desencadenante de la lesión de su honor. La respuesta del tribunal es del todo coherente con la línea jurisprudencial que se ha mantenido en esta materia.

Porque, parece evidente, como afirma la STC 223/1992, de 14 de diciembre, que “...cualquier crítica a la pericia profesional no puede ser considerada automáticamente como un atentado a la honorabilidad personal”. Pero tampoco, y con la misma intensidad, puede negarse, como apostilla la STC 40/1992, de 30 de marzo, “...que la difusión de hechos directamente relativos al desarrollo y ejercicio de la actividad profesional de una persona puedan ser constitutivos de una intromisión ilegítima en el derecho al honor cuando excedan de la libre crítica a la labor profesional.

En definitiva, que “no toda crítica o información sobre la actividad laboral o profesional de un individuo constituye una afrenta a su honor personal”, pues la protección del art. 18 CE “solo alcanza a aquellas críticas que, pese a estar formalmente dirigidas a la actividad profesional de un individuo, constituyen en el fondo una descalificación personal, al repercutir directamente en su consideración y dignidad individuales, poseyendo un especial relieve aquellas infamias que pongan en duda o menosprecien su probidad o su ética en el desempeño de aquella actividad; lo que, obviamente, dependerá de las circunstancias del caso, de quién, cómo, cuándo y

de qué forma se ha cuestionado la valía profesional del ofendido” (STS-CIV 812/2013, de 12 de diciembre).

Es en el equilibrado balanceo de las circunstancias contextuales de tiempo y lugar en donde debe apreciarse el fiel de la balanza que permita adoptar una postura equilibrada desde la doctrina constitucional que informa la fisonomía del derecho al honor.

Pare abordar correctamente el problema debemos diferenciar dos situaciones: A) la intromisión en el honor de la carta de despido en sí misma considerada, y B) la lesión del derecho al honor por la divulgación de la carta de despido, o de los hechos que dieron lugar al mismo.

En el primer supuesto estaríamos en presencia de un acto reservado, privado entre la empresa y el trabajador, que difícilmente puede lesionar el derecho al honor del trabajador, a no ser que los términos en los que se exprese -insultantes, humillantes, vejatorios, etc.-, o las imputaciones que realice -de comisión de delitos, o de ilícitos laborales- sean por sí mismos constitutivos de los delitos de injurias y calumnias. Si la carta de despido se dedica a exponer un suceso de hechos y su correspondiente valoración laboral (con las necesarias consideraciones relacionadas con los hechos acaecidos y su veracidad), difícilmente puede entenderse que lesiona el derecho al honor del trabajador despedido.

Porque, como señala la STS-CIV de 10 de diciembre de 2008 (rec. núm. 361/2006) de lo que se trata es de valorar “...*si la empresa se excedió en sus imputaciones o críticas a la actividad laboral o profesional de la actora, esto es, si fue más allá de lo que era legal y estrictamente necesario a los fines de cumplir la exigencia normativa de comunicar las razones del despido por escrito y de justificar en ese documento el carácter disciplinario de la decisión extintiva empresarial, pues si no se excedió, el simple hecho de reflejar manifestaciones o imputaciones críticas con el comportamiento laboral del trabajador estarían dentro de lo legítimo al no desviarse del fin previsto por el ordenamiento*”.

No está de más recordar, en este sentido, que la carta de despido exige que se deje constancia de las razones empresariales que justifican la decisión disciplinaria, resultando inherente a su propia función y operatividad que en ella se expresen críticas o juicios de desvalor sobre la actividad laboral del trabajador (STS-CIV de 26 de junio de 1987 [RJ 1987\4824]).

Naturalmente, la indicación en la carta de despido de las quejas que se han recibido por el comportamiento laboral del trabajador concretándose en “*una afirmación genérica sobre la falta de capacitación de la trabajadora para su función y un genérico desempeño incorrecto de sus funciones, sin más concreciones*” no pueden apreciarse como lesivo del derecho fundamental, pues dicho proceder no constituye “*un manifiesto y temerario desprecio a la verdad*” ni resultan “*calumniosas o ni siquiera que se expresaran de una forma desmedida o excesiva*” (STSJ-SOC Castilla y León (Valladolid) 1079/2019, de 10 de junio).

Incluso en supuestos en los que la carta de despido ha deslizado la idea que el trabajador ha cometido un delito se ha entendido que no se cercena el derecho al honor, como ocurre, entre otros varios ejemplos, en la STSJ-SOC Las Palmas 1547/2013, de 23 de octubre, en la que “*se le imputaba haber alterado intencionadamente el contador de agua de su domicilio para simular un consumo inferior al real con el consiguiente hurto de agua...*” pues se constata que la carta “*se limita a cumplir la función para que legalmente está concebida*”, sin que “*en su elaboración se haya incurrido en exceso o desviación alguna en cuanto a las expresiones empleadas para la descripción de los hechos que motivaron la medida extintiva*” y asegurando que no existe “*la más mínima constancia de que la indicada comunicación escrita haya trascendido o se haya divulgado a terceros*”, aseverando, en definitiva, que “*ha sido utilizada estrictamente para satisfacer la finalidad a que está*

*destinada de proporcionar al trabajador un adecuado y cabal conocimiento de los hechos que sirvieron de soporte a su despido...”*

Es el hecho de ser el único receptor de la carta de despido el que elimina, o cuanto meno limita, la lesión al derecho fundamental, como ocurre en la SAP Ourense 112/2003, de 28 de abril en la que se achacaba en la carta de despido de un médico irregularidades en *“la prestación de asistencia sanitaria urgente.../...que suponían un incumplimiento de los procedimientos establecidos por el servicio para todos los facultativos.../...pudiendo ser calificadas algunas de ellas como negligencia deontológica...”*, no apreciándose la lesión, entre otras razones, por ser el médico despedido el *“exclusivo destinatario”* de la carta.

El punto más vidrioso, el que genera mayor conflictividad, es el relativo a la publicidad de la carta de despido o de los hechos que dieron lugar al despido mismo. Aquí sí suele ser más usual que se produzca una lesión del derecho al honor, debiendo diferenciarse, a su vez, dos situaciones. Aquellas en las que la difusión empresarial del hecho mismo del despido o de sus circunstancias se circunscribe al ámbito de la empresa, de aquel otro en el que se extravasa dicho círculo, dándosele -a la carta, al despido o a sus circunstancias- una publicidad innecesaria a la finalidad del despido mismo.

En la STSJ-SOC del País Vasco 661/2018, de 27 de marzo se analiza si la publicación en el tablón de anuncios de la empresa de una comunicación interna por la cual se informaba a los trabajadores de los motivos del despido de otra trabajadora lesiona el derecho al honor de esta última. El Tribunal entiende que aunque no se ha reproducido textualmente la carta de despido, ni se han concretados los motivos del mismo, los términos en los que se expresa (atribuyéndole la ruptura de la convivencia en la empresa e imputándole que haya *“incurrido en falta muy grave continuada en el tiempo”* en base a *“quejas recibidas por conducta inapropiada”* y *“faltas de respeto”*, apreciándose, por tanto, la concurrencia de una *“falta grave inadmisibile”* ante la que se reacciona con el despido con la *“intención de contribuir al bienestar y mejor convivencia de los trabajadores”*), y el hecho de haberla colgado del tablón al día siguiente del despido, van más allá de la pretensión informativa, sin que se aprecien razones que justifiquen la publicitación de la nota informativa en estos términos, sobre todo porque la empresa no había procedido así con anterioridad en otros despidos, y no se había esperado al resultado de la previsible impugnación judicial del despido, entendiéndose, en definitiva que sí se ha vulnerado el honor de la trabajadora despedida<sup>[2]</sup>. Sin embargo, la STS-CIV de 30 de abril de 1997 (RJ 1997\3278) entiende que la comunicación a toda la plantilla de la empresa del despido de una trabajadora indicando su causa no lesiona el derecho al honor de la despedida, empleando una argumentación un tanto endeble y, desde luego, muy poco sensible laboralmente hablando, pues aprecia que *“si el despido pudo ser conocido perfectamente por la plantilla a través de su Comité de Empresa, no es admisible que sea intromisión ilegítima al honor de la trabajadora despedida el que ese conocimiento lo puedan tener directamente”*<sup>[3]</sup>.

Probablemente haya sido el exceso de información en la nota que se publicita en el caso antes citado en el tablón de anuncios el elemento desencadenante de la lesión, pues en otros supuestos en los que se ha procedido a publicitar una sanción laboral con más mesura en los términos no se entendido lesionado el derecho al honor del trabajador. Así, por ejemplo, en la STSJ-SOC Castilla y León (Valladolid) 381/2017, de 1 de marzo no se entendió lesionado el derecho al honor de un trabajador sancionado con una suspensión de empleo y sueldo por el hecho de que se apuntase en el *“cuadrante-gráfico”* mensual en el que se distribuía la carta de trabajo de la empresa (y al que accedían todos los trabajadores) la mención *“SAN”* al lado de su nombre, básicamente por dos razones: porque siempre que concurre una causa impeditiva del ejercicio de la actividad laboral se ha hecho así (también para supuestos de incapacidad temporal), y porque no se señala la causa determinante que motivó la sanción, sino sólo el hecho de estar sancionado.

La difusión del hecho del despido, o de sus circunstancias más allá del ámbito estricto empresarial suele dar corporeidad a la lesión con mayor naturalidad, amplificando el daño.

Así, por ejemplo, en la STS-CIV 855/2002, de 17 de septiembre se entiende producido el daño al derecho fundamental cuando se difunde entre los clientes de un despacho de abogados el despido de uno de los letrados de la firma porque *“la publicidad de la carta de despido excedida fuera de sus cauces propios está sujeta, en sus consecuencias, en relación con el derecho al honor a las mismas reglas que cualquier otro escrito”*, entendiéndose innecesaria su divulgación, pues el letrado jefe del despacho podría *“comunicar a sus clientes el cese del actor en la firma de abogados, pues era lógica y conveniente tal notificación.../...pero cualquier afirmación necesariamente afrentosa.../...significaba de modo evidente intromisión”* en el derecho al honor.

También se considera lesionado el derecho al honor del letrado despedido de un sindicado (por falsear la minuta y cobrar honorarios indebidos a un afiliado) por haberle facilitado *“la carta de despido íntegra”* al cliente, pues con ello se *“dio difusión de datos personales a terceros.../...aunque sólo conste acreditado que el reclamante lo utilizara para formular una queja ante el Colegio de Abogados”* (ATS-SOC de 28 de septiembre de 2021 [proc. 407/2021]). Y también así se aprecia en el asunto que concluye con la STS-CIV 609/2015, de 12 de noviembre, en el que la empresa que despide al trabajador comunica la causa de despido y sus circunstancias a otra del gremio con el propósito de que se incluya en una lista negra de impida su contratación en ese sector profesional.

Téngase en consideración, como corolario de toda esta argumentación, que *“el ataque al honor tutelado por el art. 18 CE requiere la intencionalidad de atentar contra la buena reputación de una persona, descrédito que necesariamente proviene del conocimiento o difusión de las expresiones o información relativa a la persona en este caso del trabajador hacia terceros o más allá de las fronteras de la relación privada...”* (STS-SOC de 17 de febrero de 2016 [rec. núm. 808/2014]), circunstancia que se ve ampliada por la difusión hacia terceros del despido, de sus causas concretas, o de las circunstancias en las que se ha producido.

Obviamente, la publicitación del trabajador despedido de su propia carta de despido y de sus circunstancias resta credibilidad a la alegación de que la difusión empresarial concurrente ha lesionado su derecho al honor (STS-CIV 171/2016, de 17 de marzo).

---

## Referencias:

1. <sup>^</sup> *De los que recomiendo dos, que aconsejo leer por este orden. En primer lugar, para formarse un criterio sólido sobre todas las cuestiones que aborda la resolución, el de Eduardo Rojo Torrecilla: “Derechos fundamentales. Exclusión del whatsapp de la empresa tras despido objetivo. No hay vulneración del derecho al honor (aunque el despido sea improcedente). Notas a la sentencia del TSJ de la Rioja de 13 de mayo de 2021”, en el Blog de Eduardo Rojo, entrada de 12 de septiembre de 2021: <http://www.eduardorojotorrecilla.es/2021/09/derechos-fundamentales-exclusion-del.html?m=1Y>, en segundo lugar, el análisis más específico de la cuestión ahora debatida de José M<sup>a</sup> Goerlich Peset: “Despido y lesión de derecho al honor por expulsión de grupo de Whatsapp. A propósito de la STSJ La Rioja de 13 de mayo de 2021”, en El Foro de Labos, entrada del 20 de septiembre de 2021: <https://www.elforodelabos.es/despido-y-lesion->*

*de-derecho-al-honor-por-expulsion-de-grupo-de-whatsapp-a-proposito-de-la-stsj-la-rioja-de-13-de-mayo-de-2021/*

2. *^ En la STS-CIV 1033/2008, de 30 de octubre se analiza la lesión que se le infringe a una trabajadora por colgar en el tablón de anuncios del centro de trabajo el informe que había emitido su superior para elevarlo a la corporación municipal que contrataba a ambos. En el se la imputan además de negligencias laborales, algunas de tipo personal, como venir a trabajar “de resaca”, o ser “mala persona, una falta y una mentirosa”, de cuya mera lectura se deduce claramente que la lesión en el honor era palmaria.*
3. *^ La resolución fue recurrida en amparo, pero se desestimó por STS 282/2000, de 27 de noviembre.*