



Derecho laboral alemán: equilibrio entre la libertad de expresión y la civildad en el lugar de trabajo

Insights
11.13.24

An English version of this Insight is available by clicking above.

No es raro en el entorno actual que la expresión individual choque con las normas del lugar de trabajo. De hecho, las declaraciones de los empleados – tanto públicas como privadas – pueden tener un gran impacto en la civildad en el lugar de trabajo. Según la legislación laboral alemana, los empleadores deben encontrar un equilibrio entre el respeto de la libertad de expresión de los empleados y el mantenimiento de la profesionalidad en el lugar de trabajo, teniendo en cuenta al mismo tiempo las ramificaciones criminales del discurso de odio y los matices de la privacidad digital. Este Insight explora la tensión entre el artículo 5(1) de la Constitución alemana y las obligaciones legales de los empleados. También compartiremos estudios de casos recientes y le ayudaremos a entender el papel fundamental de los comités de empresa en las decisiones de empleo. Siga leyendo para conocer los puntos clave sobre cómo cumplir con la legislación laboral alemana cuando se trata de equilibrar la libertad de expresión y la civildad en el lugar de trabajo.

7 conceptos a tener en cuenta

1. Libertad de expresión vs. obligaciones laborales: El artículo 5(1) de la Constitución alemana (Grundgesetz, GG) garantiza la libertad de expresión, pero no protege a los empleados de las consecuencias de las declaraciones que violan las normas laborales o los estándares legales.

2. El contexto conductual importa: La conducta privada de un empleado puede impactar su empleo, especialmente si contradice los valores de la empresa o altera la armonía en el lugar de trabajo.

3. Las implicaciones criminales son significativas: Las declaraciones que constituyen delitos criminales, como el discurso de odio o la difamación, pueden dar lugar a medidas disciplinarias inmediatas, incluyendo el despido.

4. Privacidad en la comunicación digital: Decisiones judiciales recientes aclaran que las comunicaciones privadas, como los chats de WhatsApp, pueden carecer de una expectativa razonable de confidencialidad si involucran declaraciones dañinas sobre colegas.

5. Intereses de los comités de empresa: Los empleadores deben consultar a los comités de empresa antes de despedir a los empleados, enfatizando la necesidad de transparencia y debido proceso en los casos de despido.

6. La percepción pública es clave: La naturaleza pública de las declaraciones de un empleado puede amplificar las consecuencias, especialmente en contextos sensibles que involucran raza, etnicidad o política.

7. Equilibrio de intereses complejo: Los empleadores deben encontrar un equilibrio entre mantener la libertad de expresión y mantener un lugar de trabajo respetuoso e inclusivo.

La Constitución alemana

En la Alemania contemporánea, la tensión entre la expresión individual y los valores colectivos en el lugar de trabajo se ha vuelto cada vez más pronunciada. A medida que los empleados participan más activamente en el discurso público, particularmente en cuestiones sociales y políticas polémicas, el potencial de conflicto entre las creencias personales y las obligaciones profesionales se intensifica.

El artículo 5(1) de la Constitución alemana (Grundgesetz, GG) consagra el derecho a la libertad de expresión y de expresión, empoderando a los individuos para expresar sus opiniones abiertamente. Sin embargo, esta libertad tiene límites legales específicos. El artículo 5(2) establece los límites impuestos por las leyes generales, la protección de la juventud y la dignidad personal. Por lo tanto, aunque la expresión está generalmente protegida, puede haber consecuencias cuando el discurso cruza los límites.

Puntos clave del artículo 5(1), de la GG:

- **Ámbito de protección:** Este artículo salvaguarda diversas formas de expresión, independientemente del medio o el contenido.
- **Juicios de valor vs. hechos:** La distinción entre opiniones y declaraciones difamatorias es crucial. Aunque se permiten evaluaciones subjetivas, deben basarse en la razón y los hechos.
- **Interés público:** El deber del empleador de mantener el decoro en el lugar de trabajo y la dignidad de los empleados puede reemplazar el derecho de un empleado a expresar opiniones ofensivas.

Diferenciando entre opinión y difamación

El Tribunal Constitucional Federal (BVerfG) ha establecido que los comentarios críticos sobre la dinámica del lugar de trabajo no equivalen automáticamente a la difamación. Por ejemplo, caracterizar a un gerente como "explotador" de empleados podría ser aceptable, ya que se refiere a las condiciones del lugar de trabajo y no es necesariamente difamación.

El límite entre opinión y difamación se aclaró aún más en una sentencia de 2020, que enfatizó que una declaración solo se considera difamación si busca principalmente difamar a una persona en lugar de participar en un debate sustantivo. Sin embargo, las críticas excesivamente duras o exageradas no equivalen automáticamente a la difamación, ya que se permite que las críticas sean puntiagudas y afiladas.

El Tribunal Europeo de Derechos Humanos

El Tribunal Europeo de Derechos Humanos (ECtHR) ha dictado importantes sentencias que resaltan las complejidades de la gestión de la libertad de expresión en las relaciones laborales, particularmente en virtud del artículo 10 del Convenio Europeo de Derechos Humanos (ECHR). Este artículo protege el derecho a la libertad de expresión mientras que permite ciertas restricciones.

1. *Melike contra Turquía (2021)*

En el caso de *Melike contra Turquía*, el tribunal examinó el despido de una empleada que expresó sus opiniones en las redes sociales. La empleada fue despedida por darle "me gusta" a publicaciones que abordaban temas de interés público. El ECtHR dictaminó que su despido constituía una interferencia desproporcionada en su libertad de expresión:

- El tribunal enfatizó que las expectativas de lealtad y discreción en el empleo del sector privado no son tan estrictas como en el papel del sector público.
- El despido fue considerado excesivo ya que no tomó en cuenta el papel de la empleada y el contexto de sus acciones, lo que no alteró la armonía en el lugar de trabajo.
- La decisión subrayó la importancia del contexto, señalando que se debería haber tenido en cuenta la naturaleza de las publicaciones y el perfil público limitado del empleado.

2. *Danilet contra Rumanía (2024)*

En *el caso Danilet contra Rumanía*, un juez se enfrentó a medidas disciplinarias por publicaciones en las redes sociales que sugerían injerencia política en el poder judicial. El ECtHR encontró que los puestos estaban protegidos por el artículo 10, ya que se referían a cuestiones de interés público, a saber, la integridad del sistema judicial:

- El tribunal reiteró que los empleados públicos, en particular los que ocupan puestos de autoridad, tienen un mayor grado de responsabilidad en sus expresiones, pero aún así tienen derecho a la libertad de expresión.
- La decisión puso de relieve que las críticas a las instituciones del estado, aunque se perciban como controversiales, no justifican acciones disciplinarias a menos que inciten al odio o a la violencia.
- El tribunal subrayó la necesidad de proporcionalidad en las sanciones impuestas, reforzando

que las personas deben poder debatir asuntos de interés público sin temor a represalias.

3. Observaciones generales sobre el enfoque del ECtHR

El ECtHR enfatiza constantemente algunos principios clave a la hora de juzgar casos relacionados con la libertad de expresión en el empleo:

- **Proporcionalidad:** Cualquier limitación del derecho a la libertad de expresión debe ser necesaria y proporcional al objetivo perseguido. Las medidas disciplinarias deben alinearse con la gravedad de las acciones del empleado.
- **Interés público:** Las declaraciones que se refieren a asuntos de interés público, como la rendición de cuentas del gobierno o las prácticas en el lugar de trabajo, gozan de un mayor nivel de protección. El tribunal a menudo diferencia entre insultos personales y críticas constructivas.
- **El contexto importa:** El ECHR tiene en cuenta el contexto específico de las declaraciones realizadas, incluyendo el papel del empleado, el contenido de su expresión y el posible impacto en las relaciones laborales.
- **Discreción en el empleo privado en comparación con público:** El tribunal reconoce que la naturaleza del empleo (público en comparación con privado) afecta las expectativas de la conducta de los empleados, y los servidores públicos están sujetos a estándares más altos de discreción.

Estas decisiones subrayan colectivamente el delicado equilibrio entre la salvaguardia de la libertad de expresión y el mantenimiento de la integridad y la funcionalidad del lugar de trabajo. A medida que los empleados utilizan cada vez más las redes sociales y las plataformas públicas, las implicaciones de sus declaraciones siguen siendo un enfoque significativo de escrutinio legal, dando forma al panorama en evolución del derecho laboral en Europa.

Distinguiendo entre la conducta privada y el comportamiento en el lugar de trabajo

Conducta privada en comparación con conducta ocupacional

El principio de que la conducta personal no debe afectar el trabajo de un empleado se mantiene, pero existen excepciones.

Jurisprudencia relevante:

- **Tribunal Federal de Trabajo de Alemania (BAG):** El tribunal dictaminó en 2011 que las actividades personales pueden justificar el despido si afectan negativamente al rendimiento laboral o a la reputación en el lugar de trabajo.

¿Cuándo afecta la conducta privada al empleo?

Varios factores pueden influir en esta determinación, entre ellos:

- **Imagen pública:** Los empleados en puestos prominentes están sujetos a estándares más altos.
- **Impacto conductual:** La conducta que socava las relaciones en el lugar de trabajo puede dar lugar a acciones disciplinarias.

Advertencias y despidos por mala conducta y circunstancias mitigantes

Marco para los despidos por comportamiento

- **Infracción:** La conducta debe justificar un despido.
- **Advertencia previa:** Por lo general, un empleador debe emitir una advertencia, excepto en casos graves.
- **Equilibrio de intereses:** Los intereses del empleador deben sopesarse con los derechos del empleado.

Preguntas esenciales:

- ¿Qué comportamiento específico se está desafiando?
- ¿La expresión fue una opinión personal, una publicación compartida o un simple "me gusta"?
- ¿Cuál fue el contexto y la audiencia de la declaración?
- ¿Qué obligaciones contractuales o normas laborales se violaron?

Códigos de conducta y normas sociales

Los empleadores frecuentemente establecen guías que dictan un comportamiento aceptable, particularmente acerca de la inclusión y el respeto. Por ejemplo, los empleados de las empresas de medios generalmente se comprometen a ciertos estándares éticos.

Un caso notable involucró a un atleta cuyos comentarios en línea provocaron severas acciones disciplinarias, ilustrando las posibles consecuencias de las declaraciones públicas.

Mitigación de circunstancias

Al evaluar la mala conducta, consideraciones como la espontaneidad, la dinámica de las redes sociales y los factores contextuales pueden afectar los resultados. Considere este ejemplo:

Los comentarios ofensivos de un empleado hechos en un momento de frustración pueden ser tratados con más indulgencia en comparación con las declaraciones calculadas y premeditadas.

Impacto de la conducta criminal en el empleo

Mientras el derecho laboral aborda principalmente asuntos civiles, las violaciones de los estatutos

penales pueden afectar significativamente las relaciones laborales. Ejemplos relevantes incluyen:

- **Difamación** (artículo 185 del Código Penal, StGB)
- **Incitación al odio** (artículo 130 del StGB)
- **Representación violenta** (artículo 131 del StGB)

Un incumplimiento grave de contrato a menudo surge cuando las declaraciones de un empleado violan las leyes penales. Las declaraciones que incitan a la violencia o al odio pueden dar lugar al despido inmediato, particularmente si perturban la armonía en el lugar de trabajo o contravienen los códigos éticos.

Evidencia y preocupaciones sobre uso – especialmente con respecto a WhatsApp

Admisibilidad de los chats privados de WhatsApp

Una sentencia reciente del Tribunal Federal de Trabajo (BAG) del año pasado proporciona información crucial sobre la admisibilidad del contenido del chat privado en los conflictos laborales:

- **Contexto:** Un empleado hizo declaraciones ofensivas, racistas y violentas en un grupo privado de WhatsApp con siete miembros.
- **Decisión:** El empleado solo podía reclamar una expectativa legítima de confidencialidad en circunstancias excepcionales. Tal expectativa depende del contenido del chat y de la composición del grupo.
- **Conclusión:** Si los mensajes contienen comentarios abusivos o deshumanizantes sobre los colegas, es difícil justificar una expectativa de confidencialidad.

Implicaciones de la sentencia

- **Expectativa de confidencialidad:** Los miembros de grupos de chat privados pueden perder esta expectativa si sus discusiones involucran discursos dañinos.
- **Implicaciones más amplias:** La decisión del BAG subraya la necesidad de equilibrar los derechos de privacidad personal con la responsabilidad en el lugar de trabajo.

Desafíos que surgen de la expresión en línea

- **Cambios en el contenido:** Los chats que comienzan como inocuos pueden convertirse en discusiones dañinas con el tiempo.
- **Pérdida de confidencialidad:** El comentario objetable de un individuo puede poner en peligro la confidencialidad de todo el grupo, resultando en posibles repercusiones para todos los miembros.

Estudio de caso 1

Un video viral reciente de un club nocturno muestra a un grupo de personas cantando consignas racistas al ritmo de una canción popular de fiesta. Este incidente provocó la indignación de figuras políticas, incluyendo el Comisionado Federal Antirracismo.

¿Qué pasaría si los empleados de su organización tuvieran un comportamiento similar? A pesar de la reacción pública y la participación de las autoridades estatales, la legislación laboral alemana proporciona sólidas protecciones para los trabajadores. El principio fundamental es que el comportamiento privado no debería afectar el estatus laboral. El Código Civil alemán (BGB) y la Ley de Protección contra el Despido (KSchG) establecen que las acciones privadas de un empleado no son automáticamente motivo de despido a menos que violen explícitamente la conducta en el lugar de trabajo o los términos del contrato.

Consideraciones legales clave:

- **Conducta pública vs. privada:** Mientras el comportamiento privado generalmente está protegido, la naturaleza del incidente y su visibilidad complican las cosas. El hecho de que el video se volviera viral y haya sido filmado intencionalmente indica una conciencia de que sus acciones podrían no permanecer privadas.
- **Expectativa de confidencialidad:** Refiriéndose a una decisión reciente del BAG, el tribunal declaró que las personas que participan en discursos racistas o violentos en un entorno privado pueden perder su expectativa de confidencialidad. La decisión enfatizó que si los participantes en un chat o video son conscientes de que sus acciones pueden volverse públicas, el alcance protector de la comunicación privada disminuye significativamente.

Estudio de caso 2

En octubre de 2024, un tribunal laboral alemán dictaminó que el despido de un empleado por compartir una publicación en las redes sociales estaba justificado. El empleado había compartido una imagen ofensiva en un grupo privado con un texto que fue visto como un comentario crítico dirigido a la gerencia de la empresa en respuesta a una encuesta reciente a los empleados.

Varios empleados, incluyendo representantes sindicales, presentaron quejas sobre la publicación, sintiendo que era amenazante. La empresa decidió rescindir el contrato del empleado sin previo aviso. El tribunal laboral dictaminó que la publicación constituía una clara amenaza para los colegas, causando una interrupción significativa en la armonía del lugar de trabajo.

Consideraciones legales clave:

1. El impacto del comportamiento de las redes sociales en la armonía en el lugar de trabajo: Se espera que los empleados mantengan una presencia en línea profesional y respetuosa, ya que las publicaciones en las redes sociales que se perciben como amenazantes o dañinas para los colegas o la empresa pueden tener un impacto directo en el entorno laboral. La decisión del tribunal subraya

que tal comportamiento puede justificar acciones disciplinarias, incluyendo el despido.

2. Contexto y percepción: Mientras la publicación se compartió en un grupo privado, el tribunal se centró en cómo la percibían los demás, en particular los representantes sindicales y colegas. Incluso en espacios privados en línea, el contenido que puede interpretarse como amenazante u ofensivo para otros puede infringir las normas de conducta esperadas y tener consecuencias para el empleado.

Consecuencias potenciales para los empleados

Los empleadores han comenzado a tomar medidas contra los individuos involucrados en el incidente del club nocturno, con algunos despidos denunciados. El razonamiento es que las acciones capturadas en el video representan una violación tanto de los estándares éticos como de los valores de la empresa, particularmente en una sociedad que condena el racismo.

- **Estado laboral:** Los despidos pueden justificarse legalmente si se puede demostrar que las acciones del empleado perjudican gravemente la reputación del empleador o violan los códigos de conducta establecidos. Sin embargo, los empleados pueden argumentar en contra de los despidos basándose en su derecho a la conducta privada.
- **Imagen pública y reputación:** Dada la naturaleza de alto perfil del incidente y la atención de los medios de comunicación que atrajo, el potencial de daño a la reputación del empleador es significativo. Los empleadores deben sopesar esto con las obligaciones legales de proporcionar a los empleados un trato justo.

Potenciales procedimientos legales

Si los empleados despedidos decidan disputar sus despidos, podrían enfrentarse a un considerable escrutinio de los medios de comunicación, complicando aún más su situación. Expresar remordimiento o contrición puede tener un impacto significativo en los procedimientos. La percepción de si las personas reconocen la gravedad de sus acciones probablemente influirá en cualquier resultado legal potencial.

El papel de los comités de empresa en las decisiones laborales

La ley laboral alemana exige la participación del comité de empresa en las decisiones laborales significativas, incluyendo los despidos. Los artículos pertinentes de la Ley de Constitución de Obras (BetrVG) estipulan que los empleadores deben informar y consultar con el comité de empresa antes de despedir a los empleados. Las disposiciones clave incluyen:

- **Artículo 102 BetrVG:** Los empleadores deben comunicar los motivos del despido al comité de empresa antes de proceder.
- **Artículo 80 BetrVG:** Los comités de empresa tienen derecho de representar los intereses de los trabajadores, asegurando un trato justo en materia laboral.

Implicaciones para el caso de la discoteca

En el contexto del incidente de la discoteca, la participación de los comités de empresa podría garantizar que cualquier acción disciplinaria, incluyendo los despidos, se adhiera a las normas legales y de procedimiento. Dada la naturaleza pública del incidente, es probable que haya un mayor escrutinio sobre si se siguieron los procesos adecuados.

Conclusión

Los empleadores deben permanecer vigilantes e informados sobre sus derechos y responsabilidades, reconociendo que lo que puede comenzar como una expresión privada puede tener importantes implicaciones para las relaciones laborales y la reputación de una empresa. Al fomentar una comunicación abierta, desarrollar políticas claras y adherirse a las guías legales establecidas, las organizaciones pueden crear un entorno de trabajo que respete tanto las libertades individuales como los valores colectivos y la imagen corporativa.

Monitorizaremos los avances en esta área y proporcionaremos actualizaciones según sea necesario, así que asegúrese de estar suscrito al [Sistema de información de Fisher Phillips](#) para recibir la información más actualizada directamente en su bandeja de entrada. Comuníquese con su abogado de Fisher Phillips, el autor de este Insight, o cualquier abogado de nuestro [Grupo de Práctica Internacional](#) para obtener más información.

Related People



Mauricio Foeth
Of Counsel
+52 55 48992148/+49 1575 8880464

Service Focus

International

