

**LIBERTAD DE EXPRESIÓN Y PROTECCIÓN DE LA PERSONA  
INFORMANTE EN EL ÁMBITO LABORAL  
(EL ASUNTO HALET Y LOS CRITERIOS GUJA)**

RAFAEL GÓMEZ GORDILLO

Profesora Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social  
Universidad Pablo de Olavide de Sevilla

La [Ley 2/2023](#), de 20 de febrero, reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción (en adelante, LPI), procede a transponer a nuestro ordenamiento interno, con bastante retraso, la [Directiva \(UE\) 2019/1937](#) del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de octubre de 2019, relativa a la protección de las personas que informen sobre infracciones del Derecho de la Unión. Unos días antes, la STEDH de 14 de febrero de 2023, [asunto Halet vs. Luxemburgo](#), actualizó su doctrina en materia de libertad de expresión ([artículo 10 CEDH](#)), en un supuesto de revelación pública de determinadas prácticas fiscales lícitas desarrolladas por una consultora.

La LPI obliga a las empresas privadas y al sector público a establecer un sistema de protección que garantice la indemnidad de las personas que informen, en el canal interno establecido al efecto, de incumplimientos que hayan conocido en su entorno laboral o profesional, siempre que afecten a determinados bloques normativos con señalado impacto sobre el interés general, entre los que cabe incluir las infracciones graves y muy graves tipificadas en la LISOS. Aunque la norma señala su preferencia por este canal interno, obliga también a la administraciones, central y autonómicas, a completar el sistema de protección mediante la habilitación de canales externos de información y atribuye la potestad sancionadora por incumplimientos de la LPI a una entidad pública de nueva creación, la Autoridad Independiente de Protección del Informante. Por último, la norma extiende su sistema de garantías a los supuestos de revelación pública, en presencia de determinadas circunstancias.

En un contexto internacional de renovado interés por la promoción legal de la colaboración ciudadana en la persecución de incumplimientos normativos de especial trascendencia, resulta oportuno traer a colación la doctrina sobre los límites del ejercicio del derecho de libertad de expresión en el ámbito de la empresa, objetivo para el cual la sentencia más arriba citada resulta de enorme utilidad. Dicho pronunciamiento resuelve una demanda presentada por un trabajador, que prestaba servicios en la empresa Pricewaterhouse Coopers, contra Luxemburgo. El demandante considera que la condena penal de la que fue objeto, nueve meses de

privación de libertad y una multa de 1000 euros, vulneró su derecho a la libertad de expresión. El trabajador admite haber entregado a un periodista, incumpliendo el acuerdo de confidencialidad que le vinculaba con la empresa, diversos documentos que daban cuenta de acuerdos fiscales muy ventajosos celebrados entre la empresa en la que presta servicios, actuando en nombre de compañías multinacionales, y la autoridad tributaria de Luxemburgo. La condena fue recurrida, primero en apelación y luego en casación, ante los tribunales nacionales competentes. En ambos casos los sucesivos pronunciamientos judiciales consideraron que no había sido violado el artículo 10 del CEDH.

La Gran Sala del TEDH, en un extenso razonamiento que se extiende a lo largo de más de 80 páginas e incluye un voto particular firmado por cuatro magistrados, somete al test de proporcionalidad la labor de los tribunales internos. La sentencia parte de los criterios establecidos originariamente en la STEDH de 12 de febrero de 2008, [asunto Guja vs. Moldavia](#), para afirmar que la protección de los intereses empresariales constituye una finalidad u objetivo legítimo que puede justificar la limitación de la libertad de expresión en la empresa. Sentado lo anterior, procede a estudiar si dicha limitación es también “necesaria en una sociedad democrática”, mediante el análisis del contexto en el que se produce la revelación pública de la información, auxiliándose de los “criterios Guja”, a saber:

- La disponibilidad de los canales internos;
- El interés público de la información;
- La veracidad de la información;
- El perjuicio causado al empleador;
- La buena fe en el proceder del trabajador;
- La severidad de la sanción.

En este punto la mirada del órgano juzgador cambia radicalmente de objetivo y, en lugar de proceder a estudiar si la norma penal vulnera el principio de proporcionalidad, procede a sistematizar los términos en los que debe ser ejercitada la libertad de expresión en el ámbito de la empresa. Los criterios más arriba enumerados condicionarán el despliegue del sistema de protección del derecho; en ausencia de alguno de ellos, quedará expedita la vía para proceder con el marco punitivo.

Desde la perspectiva morfológica, estos criterios afectan a la estructura interna y externa del supuesto de hecho y hacen referencia a elementos volitivos, cualidades de la información, recursos disponibles y efectos provocados. Aunque no cabe duda de que, como en el caso del resto de derechos fundamentales, el ejercicio de la libertad de expresión conlleva “deberes y responsabilidades”, en la práctica, se exige a la persona trabajadora realizar una evaluación del contexto que, en mi opinión, resulta escasamente realista en una relación de subordinación. La interpretación rígida de estos criterios condiciona sobremanera la colaboración ciudadana en la denuncia de incumplimientos normativos en la empresa; por ello, el TEDH aprovecha

esta oportunidad para matizar los criterios enunciados hace quince años, a la luz del actual contexto europeo.

Aunque se afirma que el canal jerárquico es el medio más adecuado para conciliar el interés público y el deber de lealtad, la sentencia considera lícita la revelación pública cuando aquel canal “no sea fiable o sea ineficaz”, “cuando sea probable que el denunciante esté expuesto a represalias” o “cuando la información se refiera a la esencia misma de la actividad de la empleadora”. En materia de veracidad, la sentencia exige a la persona trabajadora verificar, en la medida de lo posible, que la información sea “precisa y confiable”. Sin perjuicio de lo anterior, la protección debe mantenerse, aunque con posterioridad se demuestre que se equivocó. El móvil es un factor determinante para conceder a una revelación pública la protección del sistema, aunque en la delimitación del concepto de buena fe la letra del pronunciamiento judicial ofrece algunas dudas interpretativas, en particular cuando la persona trabajadora pueda albergar una pluralidad de móviles. Muy relacionado con el criterio anterior, el interés público que justificaría la extensión del sistema de protección y que está en la base de las nuevas regulaciones legales, estaría presente en la denuncia de todo tipo de comportamientos antijurídicos, pero también en actuaciones que, sin incumplir ninguna norma vigente, pueden desatar debates públicos en torno a la necesidad de modificar la regulación de determinadas materias. Con respecto al daño ocasionado al empleador, la sentencia considera necesario afinar los términos que permiten considerar equilibrados los intereses en juego, para tener en cuenta todos los efectos negativos que la divulgación de la información pueda implicar, más allá de los que pueda sufrir el empleador. Por último, en relación con la severidad de la sanción, la sentencia subraya que deben tenerse en cuenta sanciones penales, administrativas y laborales y, respecto de estas últimas, que el despido de una persona tiene repercusiones negativas individuales, pero también genera efectos ejemplarizantes sobre otras personas, disuadiéndolas de denunciar y provocando un efecto contrario al interés general.

A partir de estas aclaraciones, la Gran Sala procede a aplicar los criterios y principios generales enumerados más arriba al caso objeto de litigio. En primer lugar, puesto que las informaciones no desvelaban incumplimientos legales, la sentencia considera que la revelación pública era el medio más eficaz de alerta a disposición del trabajador. En segundo lugar, se considera cumplido el criterio de veracidad porque ninguna de las partes lo ha cuestionado. En tercer lugar, se acepta lo declarado en la sentencia de apelación, que niega que el trabajador hubiese actuado movido por el ánimo de lucro o por el deseo de perjudicar a la empresa. En cuarto lugar, la sentencia afirma que el mero hecho de que, a raíz de otras noticias sobre la misma empresa, ya existiese un debate público sobre las prácticas fiscales cuando el solicitante divulgó la documentación no permite descartar que esta información también fuese de interés público, pues contribuyó a que el debate se extendiese a países vecinos. En quinto lugar, aunque el análisis del daño debe evaluarse computando tanto el daño reputacional sufrido por la empleadora y sus clientes como el interés de Estado en el respeto al Código Penal, la sentencia considera que el Tribunal de Apelación se limitó a señalar estos daños, en términos generales, sin

explicar las razones por las que consideró que dicho daño “pesaba más” que el interés general que motivó la publicación de la información.

Dicho lo anterior, la sentencia procede a evaluar los intereses en juego, reconoce que los documentos fueron sustraídos de la empresa y que, con ello, se violó el secreto profesional, pero considera que la información revelada contribuyó de manera esencial, tanto internamente como a nivel europeo, al debate sobre la adecuación de las prácticas fiscales de las empresas multinacionales. Por ello la sentencia considera que el interés público de la información en este caso supera todos los efectos perjudiciales que su publicación produjo. Para finalizar, la sentencia considera desproporcionada la sanción penal impuesta al trabajador, tras su despido disciplinario, atendiendo a sus efectos sobre la esfera económica y moral del trabajador y al efecto ejemplarizante que pudiera proyectarse sobre otras personas, circunstancia que, a su juicio, pondría en peligro el derecho ciudadano a recibir información de interés público que garantiza el artículo 10 CEDH. En suma, el TEDH considera que la limitación de la libertad de expresión, en este supuesto, no era necesaria “en una sociedad democrática”. Adicionalmente y, en aplicación de lo dispuesto en el artículo 41 CEDH, la sentencia condena a Luxemburgo al pago de una indemnización por daños morales cifrada en 15000 euros, la cantidad solicitada por el demandante, y al pago de costas.

CITA: GÓMEZ GORDILLO, R, “La libertad de expresión y protección de la persona informante en el ámbito laboral (El Asunto Halet y los criterios GUJA)”, Briefs AEDTSS, 7, Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, 2023.