

ARTÍCULOS DE INVESTIGACIÓN

**SOLUCIONES INNOVADORAS
PARA ENTORNOS LABORALES
SEGUROS Y SALUDABLES**



La libertad de expresión en el trabajo: una innovadora contribución a entornos laborales seguros y saludables

Freedom of expression at work: an innovative contribution to safe and healthy work environments

SANTOS MANUEL CAVERO LÓPEZ*

Doctor en Derecho por la Universidad Complutense de Madrid.

Contacto: sacavero@ucm.es

<https://orcid.org/0000-0002-1650-9464>

RESUMEN: El artículo explora la importancia de la libertad de expresión en el entorno laboral y cómo su ejercicio adecuado puede contribuir a la creación de entornos seguros y saludables para los trabajadores, ya que en su esencia, la libertad de expresión en el lugar de trabajo representa más que simplemente la capacidad de expresar opiniones personales ya que es un componente fundamental en la creación de un entorno donde las personas se sientan empoderadas para compartir ideas, plantear inquietudes y participar en un diálogo constructivo, basado en el respeto a la diversidad de opiniones, lo que posibilita que la libertad de expresión se considere una solución innovadora para la creación de entornos laborales que no solo cumplan con las obligaciones legales, sino que también promuevan la salud mental, la productividad y la construcción de una cultura empresarial positiva.

PALABRAS CLAVE: derecho fundamental, empresa saludable, entornos seguros, innovación, libertad de expresión, salud laboral.

ABSTRACT: The article explores the importance of freedom of expression in the workplace and how its proper exercise can contribute to the creation of safe and healthy environments for workers, as at its core, freedom of expression in the workplace represents more than simply the ability to express personal opinions as it is a critical component in creating an environment where people feel empowered to express their opinions, sharing ideas, raising concerns, and engaging in constructive dialogue, based on respect for diversity of opinions, which makes it possible for freedom of expression to be seen as an innovative solution for the creation of work environments that not only comply with legal obligations, but also promote mental health, productivity, and the building of a positive company culture.

KEYWORDS: occupational health, freedom of expression, fundamental right, healthy enterprise, innovation, safe environments.

Recibido: 14/02/2024

Aceptado: 22/03/2024

Publicado en línea: 30/03/2024

* Doctor en Derecho por la Universidad Complutense de Madrid, línea de investigación en Derecho del Trabajo y Seguridad Social. Grado Universitario en Derecho. Grado Universitario en Ciencias Políticas y Gestión Pública. Profesor asociado en la Universidad Complutense de Madrid, UCM. Abogado en ejercicio

SUMARIO: I. Introducción. II. Marco teórico. 1. *Evolución de la libertad de expresión en el contexto laboral.* 2. *Libertad de expresión y derechos fundamentales en el trabajo.* 3. *Necesidad de un entorno laboral seguro y saludable.* A) *Seguridad en el trabajo.* B) *Repercusiones de la salud en el rendimiento laboral.* C) *Vínculo entre seguridad, salud y libertad de expresión de los trabajadores.* III. La libertad de expresión como solución innovadora. IV. Desafíos de la libertad de expresión en las empresas. V. Ventajas del ejercicio de libertad de expresión en el lugar de trabajo. VI. Conclusión. Referencias.

◆

I. INTRODUCCIÓN

Los entornos laborales experimentan en la actualidad una profunda transformación en consonancia con la evolución de las sociedades modernas y sus nuevas necesidades y exigencias, en un nuevo panorama dónde la libertad de expresión se configura como un pilar fundamental y cuya influencia va más allá de los límites de la esfera pública al proyectarse de manera significativa en el ámbito profesional y laboral, de modo que la libertad de expresión en el marco laboral se convierte en un factor clave de desarrollo profesional y personal, a causa de su consideración tanto de derecho fundamental como por su aportación en la creación de entornos seguros y saludables para los trabajadores dentro de las empresas.

En su esencia, la libertad de expresión en el lugar de trabajo representa más que simplemente la capacidad de expresar opiniones personales tal y como el art. 20.1 de la Constitución Española reconoce, sino que es igualmente un componente esencial para la creación de un entorno de trabajo donde las personas se sientan empoderadas para compartir ideas, plantear inquietudes y participar en un diálogo constructivo, en una organización inclusiva en la que se integre la noción fundamental de respeto a la diversidad de opiniones y a la apertura e intercambio de ideas, hechos cruciales para el fomento de la innovación y del bienestar psicológico de los trabajadores, ya que la libertad de expresión “es el derecho de toda persona, grupo y organización a no ser molestadas por motivo de sus expresiones en todas sus formas y medios de difusión” (Inguevort, 2020, p. 59).

Por ello la libertad de expresión no solo se vincula estrechamente con la protección de los derechos individuales, sino que también desempeña un papel esencial en la construcción de una cultura empresarial dinámica y sólida, favoreciendo un entorno donde los trabajadores se sienten libres para poder expresar

sus pensamientos y opiniones sin temor a represalias, y en el que se fomenta la creatividad y se fortalece la toma de decisiones como base para la resolución de problemas y propuestas de soluciones.

La importancia de la libertad de expresión en el ámbito laboral adquiere en este sentido un matiz adicional al considerar su papel en la identificación y el abordaje de desafíos dentro de las organizaciones, ya que proporciona una vía para señalar prácticas perjudiciales, promover la equidad y garantizar que las preocupaciones legítimas sean atendidas de manera eficaz: en este sentido, la libertad de expresión se constituye en un catalizador que favorece el mejoramiento continuo de las condiciones laborales y la promoción de valores fundamentales en el ámbito empresarial, lo que conlleva poder afirmar que su ejercicio por los trabajadores en el marco de las relaciones de trabajo favorece la creación de soluciones innovadoras también en la creación de entornos laborales que no solo cumplan con las obligaciones legales, sino que también promuevan la salud mental, la productividad y la construcción de una cultura empresarial robusta y positiva.

En un contexto global donde la diversidad de perspectivas se ha vuelto esencial para el progreso y la adaptación, la libertad de expresión en el ámbito laboral se erige como un principio clave para la sostenibilidad y el éxito a largo plazo de las organizaciones, y en las que la capacidad de los empleados para expresar sus ideas de manera abierta y sin restricciones no solo promueve la innovación, sino que también construye un terreno fértil para el desarrollo de soluciones creativas a los desafíos empresariales.

Sin duda, es igualmente crucial reconocer que la libertad de expresión no implica un entorno exento de límites y responsabilidades, puesto que su implementación efectiva implica la creación de un equilibrio entre la libre expresión y el respeto a los derechos y sensibilidades de los demás, que evite la proliferación de discursos perjudiciales y que garantice un entorno laboral inclusivo y respetuoso en todos sus ámbitos: compañeros de trabajo, directivos y responsables, clientes, proveedores, etc.

Por todo lo anterior se puede afirmar que la trascendencia de la libertad de expresión en el lugar de trabajo se manifiesta no solo en la esfera individual, sino también en la colectiva, puesto que cuando se fomenta un ambiente donde los empleados se sienten capacitados para expresar sus opiniones, se facilita la construcción de equipos sólidos al tiempo que se potencia y se promueve su

sentido de pertenencia y compromiso, estableciéndose una intensa conexión entre la libertad de expresión y la cohesión del equipo, lo que refuerza la idea de que la diversidad de opiniones contribuye significativamente a la riqueza y a la vitalidad de una organización.

En conclusión, la libertad de expresión no solo es un derecho fundamental, sino una herramienta estratégica para el progreso y la salud de los entornos laborales. Este artículo se adentrará en cómo, mediante la promoción de la libertad de expresión, las empresas pueden no solo cumplir con normas éticas y legales, sino también prosperar en la construcción de lugares de trabajo que nutren el potencial humano, fomentan la innovación y generan beneficios tanto para los empleados como para la organización en su conjunto.

En el tejido de las modernas dinámicas laborales, la noción de un entorno seguro y saludable ha evolucionado de ser un simple requisito normativo para convertirse en un componente esencial para el rendimiento sostenible de las organizaciones y el bienestar de sus colaboradores, por lo que la creación y mantenimiento de un entorno laboral seguro y saludable no solo se traduce en el cumplimiento de obligaciones legales, sino que también son pilares fundamentales para la productividad, la retención de talento y la construcción de una reputación corporativa positiva. De hecho, los riesgos psicosociales se originan tanto debido a una incorrecta concepción, organización y administración laboral, así como a un entorno social laboral deficiente, lo que puede ocasionar consecuencias negativas en el ámbito psicológico, físico y social, dónde algunas condiciones laborales implican riesgos psicosociales como la falta de participación en la toma de decisiones y la comunicación ineficiente entre otras (Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo, 2024). Al igual que la misma seguridad en el lugar de trabajo, que abarca tanto la protección física como la psicológica de los empleados, puesto que la implementación de medidas de seguridad ocupacional no solo salvaguarda la integridad física de los trabajadores, sino que también genera un sentimiento de confianza y estabilidad en el entorno laboral, ingredientes esenciales para fomentar la participación activa de los empleados y la libertad de expresión sin temor a las represalias por sus opiniones, lo que todo a ello afecta a las empresas haciendo que “los principales riesgos psicosociales se asocian a la libertad de expresión del trabajador, la falta de comunicación y la falta de confianza a la hora de tener que decidir sobre las tareas a realizar” (Inguevort, 2020, p. 12)

La propia evolución del mercado de trabajo y las nuevas dinámicas laborales ha permitido tanto la mejora de la calidad de vida de los trabajadores como, en contrapartida, la aparición de efectos negativos en su salud (Lahera y Góngora, 2002, p. 5), factores que deben ser evaluados por corresponder a la salud de los empleados como indicadores de bienestar individual e impulsores clave del rendimiento organizacional, lo que redundará de manera directa en una mayor atención a la promoción de prácticas que respalden la salud mental y emocional de los trabajadores, creando un entorno laboral saludable en el que se reconozca la importancia de equilibrar las demandas profesionales con las necesidades personales, además de ofrecer recursos y apoyo que garanticen a los empleados enfrentar los desafíos sin sacrificar su bienestar. Existe por tanto una relación directa entre un entorno laboral seguro y saludable y el rendimiento empresarial efectivo es innegable, ya que cuando los trabajadores se sienten seguros y respaldados en su salud son más propensos a ser productivos, innovadores y leales a la organización, en un vínculo que refuerza la premisa de que el bienestar de los empleados no solo es una consideración ética, sino una estrategia empresarial sólida y de largo alcance. Y en este objetivo la libertad de expresión se configura en una herramienta innovadora para fortalecer este vínculo crucial entre la libertad individual de los empleados, la seguridad y la salud en el entorno laboral, contribuyendo directamente en la construcción de lugares de trabajo seguros, saludables y altamente efectivos, para lo cual, como Llacuna y Pujol sostienen, se potencia la asertividad del trabajador como una habilidad social crucial en las relaciones de trabajo, definida como “la habilidad personal que nos permite expresar sentimientos, opiniones y pensamientos, en el momento oportuno, de la forma adecuada y sin negar ni desconsiderar los derechos de los demás. Es decir, nos referimos a una forma para interactuar efectivamente en cualquier situación que permite a la persona ser directa, honesta y expresiva” (2004, p. 1), estrechamente vinculada con la libertad de expresión.

II. MARCO TEÓRICO

1. Evolución de la libertad de expresión en el contexto laboral

La libertad de expresión, como derecho fundamental consagrado en diversas constituciones y tratados internacionales¹ (art. 20.1 de la Constitución en el caso

1 Así, entre otros: Declaración Universal de los Derechos Humanos (art. 19), Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (art. 19), Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos,

de España), ha experimentado una transformación dinámica en su aplicación al entorno laboral, puesto que históricamente los principios que garantizan la libertad de expresión estaban más vinculados a la esfera pública que a las relaciones laborales, pero que a medida que las sociedades avanzan y evolucionan, se ha reconocido cada vez más la importancia de extender este derecho a los espacios de trabajo, aunque durante gran parte del siglo XX, la relación entre los empleadores y los trabajadores se caracterizaba por una jerarquía rígida y una comunicación unidireccional, en la que las estructuras organizativas tradicionales a menudo limitaban la expresión individual, priorizando la eficiencia operativa sobre la participación activa de los empleados, en un ejercicio basado en el poder de dirección y sancionador del empresario, sabiendo que el poder coercitivo menoscaba la libertad de expresión y promueve el miedo y el resentimiento (Fundación de Cultura Universitaria, 2023, p. 95)

No obstante, conforme las teorías de gestión evolucionaron hacia enfoques más participativos y colaborativos, se gestó un cambio en la percepción de la libertad de expresión en el ámbito laboral, ya que se produjo un movimiento hacia una cultura organizacional más inclusiva y democrática, al igual que las propias sociedades, lo que ha llevado a reconocer la libertad de expresión como un componente esencial de la autonomía y la dignidad de los trabajadores, y en donde la jurisprudencia y las reformas legislativas reflejan este cambio, estableciendo precedentes que protegen la libertad de expresión de los empleados incluso dentro del ámbito privado de la empresa, como ha sido el caso de España y los importantes efectos que al respecto la Constitución Española ha tenido en el ámbito laboral, en tanto en cuando derecho privado, los denominados efectos constitucionales imprevistos (Del Rey, 1994, p.11), reconociéndose igualmente por la propia regulación general del trabajo, el Estatuto de los Trabajadores, que en un entorno laboral que promueve la diversidad de ideas y opiniones se fomenta la innovación y se construye un sentido de pertenencia que contribuye al bienestar general de la organización y de las personas que en ella trabajan.

Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial (art. 5), Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (art. 7), ILO Convention N° 135, Workers' Representatives Convention General Comment 10 [19] (art. 19) of the Human Rights Committee (CCPR/C/21/Rev.1 of 19 May 1989), General Comment 11 [19] (art. 20) of the Human Rights Committee (CCPR/C/21/Rev.1 of 19 May 1989): Convenio núm. 190 de la OIT, que exige el respeto a la libertad de expresión (Fundación de Cultura Universitaria, p. 321)

Además, las tecnologías de la información y la comunicación han desempeñado un papel fundamental en la evolución de la libertad de expresión en el trabajo, ya que con la aparición de plataformas digitales y redes sociales empresariales se han proporcionado canales adicionales a los empleados para que expresen sus opiniones y preocupaciones de manera más eficiente y amplia, generadores a la vez de nuevos riesgos psicosociales (ESENER, 2022, p. 51), aunque este cambio ha planteado nuevos retos y desafíos, como la gestión de la privacidad y la protección de la reputación de la empresa en un mundo interconectado: la reciente aparición de la inteligencia artificial está teniendo un alto impacto en la seguridad y la salud de los trabajadores y en el lugar de trabajo, ya que permite “la posibilidad de introducir avances innovadores y apasionantes en el lugar de trabajo gracias a la creciente disponibilidad de datos y macrodatos («big data»), y a la capacidad de usar algoritmos para el tratamiento de datos, lo que da lugar a cambios generalizados y profundos en la forma de trabajar” (OSHA, 2018), al igual que “se está poniendo en evidencia que los derechos humanos básicos como el de intimidad, libertad de expresión, seguridad jurídica, etc. pueden verse afectados por el “Big Data” (Maestro, 2018, p. 11). En definitiva, la evolución de la libertad de expresión en el contexto laboral refleja un cambio paradigmático hacia la valoración de la participación activa de los trabajadores y la construcción de entornos laborales más abiertos y colaborativos, lo que proporciona al marco teórico el fundamento necesario para comprender cómo la libertad de expresión no solo es un derecho individual, sino un principio clave para el desarrollo y la innovación en el ámbito laboral contemporáneo, además de tener extensión como derecho colectivo de los representantes de los trabajadores.

2. Libertad de expresión y derechos fundamentales en el trabajo

La relación entre la libertad de expresión y los derechos fundamentales en el trabajo es esencial para comprender la dinámica compleja y matizada de la interacción entre los trabajadores y los empresarios, puesto que los derechos fundamentales, como la libertad de asociación, la no discriminación y la dignidad en el trabajo, están intrínsecamente entrelazados con la libertad de expresión, formando un tejido normativo que busca garantizar un ambiente laboral equitativo y respetuoso, y ello a causa de que la libertad de expresión en el trabajo no es un derecho aislado, pues está vinculado de manera orgánica con otros derechos fundamentales que garantizan la igualdad, la justicia y la participación plena en la vida laboral (Fundación de Cultura Universitaria, p. 274): como

por ejemplo, la capacidad de expresar opiniones y preocupaciones en libertad contribuye a la creación de entornos de trabajo no discriminatorios, donde cada empleado puede contribuir sin temor a represalias. Así, la libertad de expresión como derecho fundamental también se manifiesta en la promoción de la participación activa de los trabajadores en la toma de decisiones organizativas, ya que sin duda, actúa como un facilitador clave para la participación democrática en el ámbito laboral, permitiendo que los trabajadores influyan en las políticas y prácticas que afectan a sus condiciones de empleo, tanto de manera directa como indirecta a través de sus representantes, en una participación esencial para la justicia organizativa de las relaciones laborales y que también contribuye a la construcción de un sentido colectivo de responsabilidad y pertenencia.

No obstante, la intersección de la libertad de expresión y los derechos fundamentales no está exenta de desafíos, debido al delicado equilibrio que existe entre la protección de los derechos individuales y la necesidad de salvaguardar los intereses legítimos de la empresa requiere una consideración cuidadosa. Por ejemplo, en España la Constitución presenta un papel de supremacía con respecto del ordenamiento jurídico, lo que se observa en el sistema de protección proclamado para los arts. 14 al 29, dotándolos de máxima protección (Pazos, 2014, p. 42), con lo que la relación entre la libertad de expresión y resto de derechos fundamentales en el trabajo es fundamental para comprender la interacción dinámica entre los individuos y las organizaciones en el ámbito laboral, lo que en conjunto permite contribuir a la promoción de derechos fundamentales en el entorno laboral moderno, construyendo así una base sólida para la exploración de soluciones innovadoras que beneficien tanto a empleados como a empleadores, aun conociendo que “la libertad de expresión del trabajador en el interior de la empresa, por el contrario, está más restringida que la de cualquier ciudadano en sus relaciones con el Estado. La obligación de lealtad de los trabajadores a su empleador en el sector privado, al igual que la de los funcionarios en el sector público, restringe la libertad de expresión de ambos grupos” (Sáez, 2018, p. 271).

3. Necesidad de un entorno laboral seguro y saludable

La imperante necesidad de un entorno laboral seguro y saludable ha adquirido una relevancia central en la gestión empresarial, fundamentado en la comprensión de que la seguridad y la salud de los empleados no solo son imperativos éticos, sino también elementos estratégicos que afectan directamente la

productividad, la retención del talento y la reputación corporativa. De hecho, la OMS define un lugar de trabajo saludable como “aquel en el que los trabajadores y el personal superior colaboran en la aplicación de un proceso de mejora continua para proteger y promover la salud, la seguridad y el bienestar de todos los trabajadores y la sostenibilidad del lugar de trabajo” (2010, p. 11), y en donde se considera principio clave para el éxito “la participación activa y pedirles su opinión y sus ideas, escucharlas y aplicarlas” (2010, p. 26). Para la creación de un entorno laboral seguro y saludable, a salvo también del denominado abuso verbal -modalidad de los comportamientos sociales adversos- (OIT, 2020, p. 11), varias son las medidas que se pueden como generalidad llevar a cabo, pues las evidencias muestran que la participación del trabajador beneficia la creación de trabajos saludables y seguros (ESENER, 2022, p. 82):

A) Seguridad en el trabajo

La seguridad en el lugar de trabajo ha evolucionado desde ser una preocupación principalmente centrada en la prevención de accidentes físicos hacia la inclusión de aspectos más amplios, como la seguridad psicológica y emocional de los trabajadores, por lo que la adopción de prácticas seguras no solo mitiga riesgos físicos, sino que también crea un ambiente donde los empleados se sienten protegidos y valorados; de ahí, que exista una relación directa entre un entorno laboral seguro y la eficiencia operativa, lo que tiene como efecto la reducción de accidentes y lesiones, lo que no solo preserva el bienestar de los trabajadores, sino que también evita interrupciones en la producción y reduce los costos asociados con la compensación por accidentes laborales.

B) Repercusiones de la salud en el rendimiento laboral

La salud, tanto física como mental, se ha posicionado como un activo estratégico para las organizaciones en la comprensión de que empleados saludables son más propensos a ser productivos, comprometidos y resilientes, y esto ha evolucionado en un enfoque proactivo en la promoción de estilos de vida saludables y el apoyo a la salud mental en el trabajo, y en los que la inversión en programas de bienestar y la creación de un entorno que fomente la salud emocional contribuyen al bienestar individual, reducción del ausentismo y mejora del clima laboral.

C) Vínculo entre seguridad, salud y libertad de expresión de los trabajadores

El establecimiento de un entorno laboral seguro y saludable está intrínsecamente vinculado a la libertad de expresión, a causa de que la capacidad de los trabajadores para expresar preocupaciones sobre condiciones de trabajo potencialmente peligrosas, señalar prácticas inseguras o plantear cuestiones de salud mental, lo que contribuye directamente a la identificación y resolución de problemas, y es ahí donde la libertad de expresión actúa como una herramienta de prevención, permitiendo a los trabajadores y empresarios abordar proactivamente riesgos y desafíos antes de que se conviertan en problemas significativos, lo que crea un canal para la retroalimentación constructiva, facilitando la adaptación continua de las políticas y prácticas de seguridad en respuesta a las cambiantes necesidades y percepciones de los trabajadores. La importancia de un entorno laboral que priorice tanto la seguridad física como la salud mental de los empleados, en una organización que respete e impulse el ejercicio de libertad de expresión de sus trabajadores, no puede subestimarse por ser dimensiones intrínsecamente ligadas al bienestar individual y al rendimiento de la organización, ya que unidas permiten crear: a) bienestar integral del trabajador, que los protege contra riesgos ocupacionales y les apoya para enfrentar los desafíos emocionales y psicológicos que pueden surgir en el entorno laboral; b) productividad y rendimiento organizacional, bien por tener trabajadores más productivos y comprometidos, bien por reducir el ausentismo y aumentar la retención del talento; c) clima laboral positivo y cultura de empresa, creando un ambiente propicio para la colaboración, la innovación y el trabajo en equipo; d) atracción y retención del talento, al ofrecer lugares de trabajo en un ambiente seguro, inclusivo y que promueva la salud mental; y e) reducción de costes asociados, puesto que la atención a la salud mental contribuye a la reducción de gastos relacionados con el tratamiento de problemas de salud mental y el impacto negativo en la productividad.

III. LA LIBERTAD DE EXPRESIÓN COMO SOLUCIÓN INNOVADORA PARA LA CREACIÓN DE ENTORNOS LABORALES SEGUROS Y SALUDABLES.

La libertad de expresión, tradicionalmente vista como un derecho fundamental en las sociedades democráticas, emerge ahora como solución innovadora

para abordar desafíos y fomentar un entorno laboral más dinámico y efectivo, ya que en el contexto empresarial, la promoción de la libertad de expresión va más allá de simplemente garantizar un espacio para la expresión individual al convertirse en una herramienta estratégica que puede impulsar la innovación, la resolución de problemas y la creación de una cultura empresarial robusta, puesto que el ejercicio de libertad de expresión se ejerce también en el cumplimiento del deber de buena fe exigido en el Estatuto de los Trabajadores en el marco del contrato de trabajo que voluntariamente obliga a ambas partes, trabajador y empresario (Aparicio, 2020, p. 262).

Y entre las propuestas de solución innovadora, una serie de facetas clave se encuentran en el ejercicio de libertad de expresión de los trabajadores: a) fomento de la creatividad y la innovación, pues el propio ejercicio de libertad de expresión abre las puertas a la diversidad de ideas y perspectivas, siempre que éstas se realicen por trabajadores que se sientan libres de expresar sus pensamientos y compartir opiniones sin temor a represalias, lo que facilita la colaboración y permite que soluciones novedosas surjan de la interacción de diversas experiencias y conocimientos; b) identificación proactiva de problemas, debido a que el espacio seguro de expresarse en libertad conlleva al tiempo que la creación de un canal para la identificación proactiva de problemas, que los trabajadores se sientan más inclinados a señalar prácticas inseguras, problemas de eficiencia o cualquier otro desafío cuando saben que sus opiniones son valoradas y consideradas, lo que contribuye a la mejora continua y a prevenir situaciones problemáticas antes de que se conviertan en crisis; c) fortalecimiento de la cultura empresarial, a causa de que cuando los trabajadores se sienten escuchados y valorados, se desarrolla un sentido de pertenencia y compromiso con los objetivos de la organización que redundan en la mejora de la cohesión del equipo, lo que sirve de base sólida para la implementación exitosa de estrategias y la consecución de metas compartidas; d) mejora de la toma de decisiones, pues la diversidad de opiniones permite una evaluación más completa de las opciones disponibles y reduce la posibilidad de sesgos al tiempo que la participación activa de los trabajadores en el proceso de toma de decisiones no solo mejora la calidad de las decisiones, sino que también aumenta la aceptación y el compromiso con las acciones tomadas; e) adaptabilidad a los cambios, porque en entornos en los que se fomenta la libertad de expresión, los trabajadores se muestran más dispuestos a adaptarse a cambios a consecuencia de que la apertura al diálogo y la expresión de opiniones facilitan la comunicación sobre cambios

en políticas, procedimientos o estrategias empresariales, lo que promueve una mayor aceptación y colaboración en la implementación de cambios, lo que es esencial en entornos empresariales dinámicos y en constante evolución como los actuales; y f) resolución constructiva de conflictos, al actuar el ejercicio de libertad de expresión como un medio para la resolución de conflictos ya que se proporciona un espacio donde los desacuerdos pueden ser discutidos abierta y respetuosamente, evitando tensiones acumulativas, y de la misma manera, la posibilidad de la resolución temprana y constructiva de conflictos contribuye a un ambiente laboral más armonioso y productivo.

En conclusión, la libertad de expresión no solo es un derecho individual como mandata la Constitución Española, sino una solución innovadora que puede transformar la dinámica de los entornos laborales al aprovecharse la diversidad de opiniones y experiencias, lo que crea un ambiente que nutre la creatividad, resuelve problemas de manera efectiva y promueve una cultura empresarial adaptativa y positiva, ya que un entorno psicosocial favorable permite alcanzar un mejor rendimiento, además de potenciar el desarrollo personal y el bienestar físico y mental del trabajador, lo que conlleva la creación de un lugar de trabajo seguro y saludable y un ambiente laboral sano en el que los trabajadores son capaces de cumplir con las exigencias del trabajo de manera eficiente (Hernández y Sánchez, 2023, p. 8446).

IV. DESAFÍOS DE LA LIBERTAD DE EXPRESIÓN EN LAS EMPRESAS

Aunque una serie de desafíos han de ser enfrentados en las organizaciones que permiten un entorno saludable fundamentado también en el libre -y responsable- ejercicio de libertad de expresión en el lugar de trabajo que han de ser debidamente evaluados:

- Políticas claras. Las empresas pueden establecer políticas internas claras que delinee los límites y las expectativas en cuanto a la libertad de expresión (códigos éticos o de conducta entre otros) de manera que puedan abordar cuestiones específicas, como la prohibición de discriminación, acoso, difamación y cualquier forma de expresión que pueda violar la ley, propia de las características de la empresa.
- Consideraciones legales respecto a los límites del derecho al ejercicio de libertad de expresión. Puesto que no es un derecho absoluto ni

ilimitado para el trabajador ya que el mismo, como señala el propio art. 20.4 de la Constitución Española, tiene su límite en el respeto a los otros derechos reconocidos por la propia carta fundamental, especialmente señalando el derecho al honor, a la intimidad y a la propia imagen, al tiempo que ha de protegerse tanto a la infancia como a la juventud (Rojas, 1991, p. 38), al igual que a las limitaciones derivadas del principio de buena fe contractual y a las obligaciones libremente pactadas en el preceptivo contrato de trabajo (p. 55), completadas con las fronteras que igualmente han de ser consideradas en el uso de manifestaciones que vayan contra el principio de lealtad, de fidelidad o en el abuso de confianza, además de las posibles ofensas verbales dirigidas al empresario o a las personas que trabajan en la empresa o a los familiares que convivan con ellos, contemplada esta conducta por el art. 54.2 del Estatuto de los Trabajadores como comportamiento susceptible de despido disciplinario cuando comprendan la gravedad y culpabilidad necesarias, a los que se suman la difamación, el acoso, la revelación de secretos comerciales y la incitación a la violencia, que pueden ser motivo de restricciones por parte de la empresa, sin olvidar la limitación del art. 7 del Código Civil que recuerda que los derechos se deben ejercitar bajo los principios de la buena fe (Ron, 2020, p. 199).

- Protección de datos y privacidad. La expresión abierta de opiniones en el lugar de trabajo puede involucrar información personal o confidencial, por lo que las organizaciones deben ser conscientes de las leyes de protección de datos personales y privacidad, asegurándose de que la libertad de expresión no comprometa la confidencialidad de la información del trabajador ni de la empresa ni viole normativas vigentes.
- Prevención de acoso y discriminación. Las políticas empresariales de libertad de expresión deben abordar el riesgo de acoso o discriminación, por lo que es esencial establecer pautas claras para prevenir expresiones que puedan crear un ambiente hostil o discriminatorio, para lo que las empresas deben tomar medidas efectivas para abordar cualquier comportamiento que viole estas políticas, puesto que la libertad de expresión no otorga a los trabajadores el derecho de discriminar o acosar a otros empleando expresiones que contribuyan

a un ambiente de trabajo hostil, basado en características protegidas como raza, género, religión u orientación sexual, que pueden resultar en acciones legales: las empresas deben equilibrar la libertad de expresión con la necesidad de mantener un entorno laboral respetuoso y no discriminatorio.

- Gestión de la reputación de la empresa. Es un hecho que la libertad de expresión de los trabajadores puede tener un impacto directo en la reputación de la empresa, y de ahí que las organizaciones deban ser conscientes de cómo las expresiones públicas de los empleados pueden afectar la percepción de su marca, lo que conlleva la gestión de la reputación, y esto puede requerir estrategias de comunicación efectivas y, en algunos casos, la toma de medidas disciplinarias en el marco regulatorio correspondiente (Estatuto de los Trabajadores, convenio colectivo, etc.)
- Cumplimiento normativo. Las empresas deben cumplir con las leyes laborales y normativas vigentes relacionadas con la libertad de expresión en el lugar de trabajo, lo que incluye también normas específicas sobre la protección de la libertad sindical y la participación en actividades sindicales, como la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical.
- Participación en actividades sindicales. La libertad de expresión se extiende a la participación en actividades sindicales, por lo que ha de considerarse con esmero las posibles limitaciones que la empresa pueda establecer, ya que restringir indebidamente la expresión de opiniones relacionadas con actividades sindicales puede resultar en violaciones de leyes: las empresas deben respetar los derechos de los trabajadores a expresarse en el contexto de la actividad sindical y conflicto colectivo.
- Equidad y diversidad. La promoción de la libertad de expresión en la empresa debe ir de la mano con el fomento de la equidad y la diversidad, puesto que las empresas deben asegurarse de que todas las voces sean escuchadas y de que la libertad de expresión no se utilice para excluir o discriminar a ciertos grupos de empleados, al tiempo que debe contemplarse la debida protección² del whistleblower, esto es

2 STC 146/2019, de 25 de noviembre.

un denunciante de irregularidades cometidas dentro del seno de una empresa (Ron, p. 207), y para ello la empresa debe implementar medidas efectivas para proteger a los trabajadores contra represalias por expresar sus opiniones de manera adecuada y dentro de los límites establecidos, lo que incluye establecer políticas que prohíban específicamente las represalias y el establecimiento de un proceso claro para abordar cualquier alegación de represalia basado en la confidencialidad y en la protección de datos.

- Canal de denuncias. Establecer un canal de denuncias confidencial que permita a los empleados informar posibles violaciones de políticas sin temor a represalias, ya que disponer de un sistema de denuncias efectivo facilita la identificación temprana de problemas y promueve la resolución de conflictos de manera justa.
- Capacitación y concienciación. Es esencial capacitar a los trabajadores sobre las políticas de libertad de expresión y las consideraciones legales asociadas, pues ello puede ayudar a prevenir malentendidos y a garantizar que comprendan los límites y responsabilidades relacionadas con su libertad de expresión en el marco de su relación de trabajo: a ello se une el establecimiento de un proceso justo y transparente para revisar las expresiones de los empleados que puedan plantear preocupaciones, lo que puede incluir un proceso de revisión interna imparcial y la participación de profesionales legales si es necesario que garantice el cumplimiento de las normas de la organización y sus obligaciones legales, y yendo más allá de las normas, dentro del ámbito de la responsabilidad social empresarial.
- Gestión de redes sociales empresariales. Con la prevalencia de las redes sociales, las empresas deben considerar cómo manejar la libertad de expresión en plataformas en línea relacionadas con el trabajo, lo que puede implicar establecer pautas claras sobre la participación de los trabajadores en redes sociales y abordar la gestión de la reputación digital de la empresa de una forma efectiva pero respetuosa con el marco legal de aplicación.
- Mediación y resolución de conflictos. La empresa puede igualmente implementar procesos de mediación y resolución de conflictos para abordar disputas relacionadas con la libertad de expresión, lo que sin

duda facilita la comunicación y la comprensión mutua, ayudando a resolver problemas antes de que escalen a niveles legales.

- Monitoreo, seguimiento y evaluación continua. Realizar un monitoreo y seguimiento continuos y una evaluación de las políticas y prácticas de la empresa relacionadas con la libertad de expresión permite ajustar las salvaguardias según sea necesario y garantizar que sigan siendo efectivas y pertinentes.

V. VENTAJAS DEL EJERCICIO DE LIBERTAD DE EXPRESIÓN EN EL LUGAR DE TRABAJO

Al abordar estos desafíos y consideraciones, las empresas pueden desarrollar políticas efectivas de libertad de expresión que equilibren los derechos individuales de los empleados con las responsabilidades legales y éticas de la organización. Además de que el ejercicio de libertad de expresión, realizadas dentro de las limitaciones señaladas, supone una serie de ventajas que han de ser consideradas por la empresa y que se identifican a continuación, considerando que la diversidad de opiniones y manifestaciones afectan a la toma de decisiones y a la creatividad:

34

- Enriquecimiento de perspectivas. La diversidad de opiniones aporta una variedad de perspectivas y experiencias de enorme importancia para la organización, ya que cada trabajador tiene una visión única del mundo basada en sus antecedentes, valores y conocimientos, y al integrar diferentes perspectivas, se enriquecen las discusiones y se consideran aspectos que podrían haberse pasado por alto en un grupo homogéneo.
- Estímulo de la innovación: La diversidad de opiniones es un catalizador para la innovación. La confrontación de ideas divergentes puede llevar a la generación de soluciones creativas y novedosas. El choque constructivo de opiniones estimula la creatividad al desafiar las suposiciones y fomentar la exploración de nuevas posibilidades.
- Identificación de alternativas. La diversidad de opiniones amplía el conjunto de alternativas consideradas durante la toma de decisiones, y mientras más diversas sean las perspectivas, más amplio será el rango de opciones que se presentan, lo que permite una evaluación más completa y la selección de la mejor solución posible.

- Reducción de sesgos cognitivos. La inclusión de diversas opiniones ayuda a reducir los sesgos cognitivos, ya que en un grupo homogéneo, existe el riesgo de que los sesgos y las suposiciones compartidos limiten la creatividad y la toma de decisiones efectiva, por lo que la diversidad desafía estas limitaciones, promoviendo un pensamiento más crítico y objetivo.
- Adaptabilidad a cambios. En un entorno empresarial en constante cambio, la diversidad de opiniones se convierte en un activo valioso pues las diferentes perspectivas permiten una mayor adaptabilidad a nuevas circunstancias y desafíos, ya que los equipos diversos están mejor preparados para enfrentar la complejidad y la incertidumbre.
- Aumento de la eficiencia. La variedad de opiniones puede mejorar la eficiencia en la toma de decisiones pues al considerar diversas perspectivas desde el principio se pueden evitar conflictos posteriores y se logran soluciones más sólidas desde el principio, lo que contribuye a la eficiencia en la implementación de decisiones.
- Mejora de la resolución de problemas. Las opiniones diversas favorece la resolución efectiva de problemas, debido a que la inclusión de diferentes puntos de vista proporciona un conjunto más amplio de habilidades y enfoques para abordar los desafíos, y ello facilita la identificación y superación de obstáculos de manera más eficiente.
- Fomento de la innovación social. En la sociedad actual, donde la diversidad es un aspecto clave, fomentar la diversidad de opiniones en la toma de decisiones no solo beneficia a la empresa, sino que también contribuye a la innovación social, debido a que las empresas que promueven la diversidad establecen estándares positivos y sirven como modelos para la sociedad en general.
- Aumento de la satisfacción y retención de los trabajadores. Los trabajadores se sienten más valorados y comprometidos cuando sus opiniones son reconocidas y consideradas; así, la promoción de la diversidad de opiniones no solo mejora la cultura laboral, sino que también contribuye a la satisfacción y retención de empleados, creando un ambiente donde cada voz cuenta, un entorno más seguro y saludable.
- Reflejo de clientes y mercados diversos. En un mundo cada vez más globalizado, la diversidad de opiniones en la toma de decisiones refle-

ja mejor las necesidades y expectativas de clientes y mercados diversos, lo que es esencial para el éxito a largo plazo de la empresa en un entorno empresarial global.

VI. CONCLUSIÓN

El adecuado ejercicio del derecho de libertad de expresión en entornos laborales es sin duda una solución innovadora para contribuir a la creación de lugares de trabajo seguros y saludables, por la importancia de este derecho fundamental en el marco laboral y basado en el concepto de que su ejercicio puede tener un impacto positivo en la dinámica empresarial, además de promover un entorno laboral seguro y saludable, estableciendo una conexión directa entre la productividad empresarial y el bienestar de los empleados con un ambiente laboral positivo, ya que la libertad de expresión se presenta no solo como un derecho fundamental, sino también como una herramienta innovadora que va más allá de su mera conceptualización legal.

REFERENCIAS

36

Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo (2024 EU-OSHA). *Riesgos psicosociales y salud mental en el trabajo*. <https://osha.europa.eu/es/themes/psychosocial-risks-and-mental-health>

Aparicio Aldana, R. K. (2020). *Derechos a la libertad de información y expresión en el contrato de trabajo*. Editorial Bosch.

Del Rey Guanter, S. (1994). *Libertad de expresión e información y contrato de trabajo: un análisis jurisprudencial*. Editorial Civitas, 1ª ed.

European Agency for Safety and Health at Work (2018). El impacto de la inteligencia artificial en la seguridad y la salud en el trabajo. Documento normativo. https://osha.europa.eu/sites/default/files/Policy-brief-Impact-AI-OSH_ES.pdf

European Agency for Safety and Health at Work (2022). Third European Survey of Enterprises on New and Emerging Risks (ESENER 2019): Overview Report. <https://osha.europa.eu/sites/default/files/esener-2019-overview-report.pdf>

- Fidalgo Veja, M., Nogareda Cuixart, C., Nogareda Cuixart, S. y Oncins De Frutos, M. (2006). *Psicosociología del Trabajo*. Editorial: Centro Nacional de Condiciones de Trabajo del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, 2ª ed. <https://www.insst.es/documents/94886/710902/Psicosociolog%C3%ADa+-+A%C3%83%C2%B1o+2006.pdf/42d34d63-41a5-4305-94a6-9b6ba6d87149>
- Fundación de Cultura Universitaria (2023). *Violencias y acosos en el trabajo. Abordaje interdisciplinario*. Editorial Fundación de Cultura Universitaria. https://www.academia.edu/es/106230879/LIBRO_Violencias_y_acosos_en_el_trabajo
- Hernández de la Cruz, M. y Sánchez García, L. A. (2023). Análisis de riesgos psicosociales y factores laborales: identificación y prevención. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, vol. 7, (6), 8434-8450. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v7i6.9378
- Inguevort Betzabé, T. Z. (2020). *Riesgos psicosociales para la seguridad y salud ocupacional de los trabajadores en la empacadora “Dole” del cantón el Carmen*. [TFG]. Escuela Superior Politécnica Agropecuaria de Manabí. <https://repositorio.espam.edu.ec/bitstream/42000/1321/1/TTMA04D.pdf>
- Lahera Martín, M. y Góngora Yerro, J. J. (2002). *Factores psicosociales. Identificación de situaciones de riesgo*. Editorial Instituto Navarro de Salud Laboral. <http://publicaciones.srt.gob.ar/Publicaciones%20Ext/214b.pdf>
- Llacuna Morera, J. y Pujol Franco, L. (2004). *NTP 667: La conducta asertiva como habilidad social*. Ed: Centro nacional de Condiciones de Trabajo del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. https://www.insst.es/documents/94886/326775/ntp_667.pdf/0c56eb86-4771-4545-adab-59bd972cce41
- Maestro Acosta, J. (dir.) (2018). Revolución 4.0: el futuro está presente. *Revista de Seguridad y Salud en el Trabajo, de Instituto Nacional de Seguridad, Salud y Bienestar en el Trabajo (INSSBT)*, núm. 94. https://issuu.com/lamina/docs/sst_94_br
- Organización Internacional del Trabajo (2020). *Entornos de trabajo seguros y saludables, libres de violencia y acoso*. Editorial OIT, 1ª ed.

Organización Mundial de la Salud (2010). *Ambientes de Trabajo Saludables: un modelo para la acción para empleadores, trabajadores, autoridades normativas y profesionales*. Ed. OMS. https://iris.who.int/bitstream/handle/10665/44317/9789243599311_spa.pdf

Pazos Pérez, A. (2014). *El Derecho a la libertad de expresión y el Derecho a la libertad de información en el ámbito laboral*. Editorial Tirant lo Blanch.

Rojas Rivero, G. P. (1991). *La libertad de expresión del trabajador*. Editorial Trotta.

Ron Latas, R. P. y Lousada Arochena, J. F. (2020). Libertad de expresión en el trabajo y represalias por denunciar irregularidades. *Anuario da Facultade de Dereito da Universidade da Coruña*, vol. 24, 192-212. <https://doi.org/10.17979/afdudc.2020.24.0.7485>

Sáez Lara, C. (2018). Libertad de expresión de los trabajadores, tutela internacional y protección en España de los whistleblowers. *Temas laborales: Revista Andaluza de Trabajo y Bienestar Social*, núm. 145, 243-280. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/6869655.pdf>