

La validez del despido del trabajador periodista frente a opiniones políticas contrarias a la línea editorial del medio de comunicación en redes sociales*

The Lawfulness of Dismissing a Journalist for Expressing Political Views on Social Media that Contradict the Outlet's Editorial Line

Jorge Andrés Escorcia Romero **

* Recibido el 2 de octubre de 2024. Aceptado el 22 de septiembre de 2025.

DOI: <https://doi.org/10.18601/30283574.v02n03.01>

** Abogado, Universidad del Atlántico. Secretario, Juzgado 005 Municipal de Pequeñas Causas Laborales de Barranquilla. Orcid: <https://orcid.org/0009-0003-0168-5419>

RESUMEN

La libertad de expresión es un derecho fundamental que aviva la democracia, el debate público y el ejercicio de otros derechos. En particular, la libertad de expresión de los trabajadores periodistas contribuye a los ciudadanos pueden comprender la realidad objetiva a través de los medios de comunicación. A pesar de existir varios trabajos enfocados en el ejercicio de la libertad de expresión en el ámbito laboral, estas no se enfocan en la emisión de opiniones políticas en redes sociales. Aquí se enseña que el empleador no tiene la potestad discrecional de despedir al periodista solo por publicar opiniones distintas al medio de comunicación en redes sociales. Se concluyó con una metodología cualitativa y teórica, mediante el diseño bibliográfico de las posiciones doctrinarias y jurisprudenciales acerca de la libertad de expresión como derecho fundamental y su aplicación en el ámbito laboral.

PALABRAS CLAVE

Libertad de expresión, trabajador periodistas, despido, injerencias, redes sociales.

ABSTRACT

Freedom of expression is a fundamental right that stimulates democracy, public debate, and the exercise of other rights. Journalists' freedom of expression helps citizens to understand objective reality through mass media. Although there are a few papers focused on the freedom of expression at work, those do not refer to publishing opinions on social media. Here we show that the employer does not have discretionary power to fire the journalist, just to publish different opinions to mass media in social media. This conclusion was reached despite the use of qualitative methods, by bibliographic design of authors and sentences about freedom of expression as a fundamental right and its applications at work.

KEYWORDS

Freedom of expression, journalist worker, dismissal, interference, social media.

1. INTRODUCCIÓN

La libertad de expresión es fundamental para las sociedades democráticas, en ello concuerdan la doctrina y la jurisprudencia nacional e internacional. Esta libertad permite el desarrollo de diferentes derechos civiles y políticos, además de la participación en el debate público. No obstante, su desarrollo tanto en ámbitos privados como en la relación laboral no es clara, debido a la subordinación y la consecuente obligación de obediencia y fidelidad del trabajador para con el empleador¹. Lo anterior, a pesar de listarse dentro de los derechos consagrados en la Constitución Política como de aplicación inmediata², es decir, aquellos "que no requieren de previo desarrollo legislativo o de algún tipo de reglamentación legal o administrativa para su eficacia directa y que no contemplan condiciones para su ejercicio en el tiempo"³.

En el caso de las empresas de medios de comunicación, tal libertad tiene un doble deber: en primer lugar, como garante en el proceso de transmisión de información y, en segundo término, como garante de los derechos laborales de los periodistas contratados por estos medios. En ese sentido, la manifestación de opiniones políticas contrarias al medio no puede ser fundamento para avalar el despido del trabajador que las emite en redes sociales.

El objetivo de este estudio es identificar los criterios de validez que tiene el despido del trabajador periodista motivado por la emisión de opiniones contrarias a la línea editorial del medio de comunicación en redes sociales personales. Para este análisis de corte cualitativo se partirá de un marco teórico, y se hará un análisis bibliográfico de las posiciones doctrinarias y jurisprudenciales acerca de la libertad de expresión como derecho fundamental y su aplicación en el ámbito laboral.

En primer lugar, se exponen los elementos que comprende la libertad de expresión, en sentido general, para luego abordar la diferencia entre esta libertad y la libertad de información. Posteriormente, se analiza la relación que existe entre la libertad de expresión y el oficio del periodismo. A continuación, se presentan los parámetros que ha dado la doctrina para establecer las fronteras de libertad de expresión en el ámbito laboral y sus injerencias. En seguida, se incluye un análisis de sentencias del Tribunal Europeo de Derechos Humanos

1 Código Sustantivo del Trabajo [CST], Decreto 2663 de 1950 [con fuerza de ley], 9 de septiembre de 1950 (Colombia), art. 56.

2 Constitución Política de Colombia [Const.], art. 85. 7 de julio de 1991 (Colombia).

3 Corte Constitucional de Colombia [CC], Sentencia C-581 de 2001 (M.P. Jaime Araujo Rentería; 6 de junio de 2001), §3.

y de la Corte Constitucional de Colombia sobre las opiniones de trabajadores —periodistas o no—, sobre su espacio de trabajo y, finalmente, se aborda el análisis del despido del trabajador periodista por publicar en sus redes sociales personales opiniones contrarias al medio de comunicación en el que trabaja.

2. LIBERTAD DE EXPRESIÓN

La libertad de expresión está recogida en diferentes instrumentos internacionales, tales como la Declaración de los Derechos del Hombre y del Ciudadano (arts. 10 y 11), la Declaración Universal de Derechos Humanos (art. 19), el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (art. 19) o tratados internacionales de carácter regional como la Convención Americana de Derechos Humanos (art. 13) y el Convenio Europeo de Derechos Humanos (art. 10).

Estos acuerdos internacionales concuerdan en señalar que este derecho es inherente al ser humano, por ser una de las libertades básicas defendidas en diferentes luchas sociales desde la Revolución Francesa de 1789. Además, este conlleva el ejercicio de otros derechos, al ser un medio para el libre desarrollo de las personas. Esta libertad se encuentra en los derechos políticos, la educación, la asociación o la libertad de prensa⁴, propios de las necesidades básicas de la persona y la sociedad de cada momento histórico⁵.

En contraposición, la libertad de expresión puede entrar en colisión con otros derechos, como la intimidad, la honra o la propia imagen en escenarios como asociaciones o espacios de trabajo⁶.

Diferentes autores han tratado de darle contenido a este derecho. Velásquez-Turbay, por ejemplo, lo define como “la libertad de expresar la creencia particular sobre determinado aspecto”⁷. Esta definición comprende la exteriorización de las “ideas, pensamientos, sentimientos u opiniones, incluidas las creencias y juicios de valor” de cada persona⁸.

Este derecho presenta dos dimensiones,

4 Comité de Derechos Humanos de la ONU, Observación general n.º 34, Art. 19: Libertad de opinión y libertad de expresión, Doc. CCPR/C/GC/34 (Sep. 12, 2011).

5 Hernán Ortiz-Rivas, *Cartilla de los derechos humanos* (Ediciones Jurídicas Gustavo Ibáñez, 2001).

6 Rebeca Karina Aparicio-Aldana, *Derechos a la libertad de información y expresión en el contrato de trabajo* (Bosch Editor, 2020).

7 Camilo Velásquez-Turbay, *Derecho constitucional* (Universidad Externado de Colombia, 2004), 366.

8 Rebeca Karina Aparicio-Aldana, *Libertad de expresión e información en la relación laboral: Garantía de los derechos fundamentales. A propósito de la STC de 25 de noviembre de 2019*, Documentos de trabajo IELAT n.º 137, agosto de 2020.

que se reclaman y sustentan mutuamente. Por una parte, existe la llamada dimensión individual, que asegura la posibilidad de utilizar cualquier medio idóneo para difundir el pensamiento propio y llevarlo al conocimiento de los demás. Los receptores potenciales o actuales del mensaje tienen, a su vez, el derecho de recibirla: derecho que concreta la dimensión social de la libertad de expresión⁹.

La Corte Constitucional de Colombia también se ha pronunciado sobre el derecho a la libertad de expresión. En reciente jurisprudencia destacó la relevancia de este derecho dentro del sistema democrático, indicando que:

La libertad de expresión se protege por su valor intrínseco, pero además, debido a que constituye un medio para el logro de otras finalidades valiosas, como el desarrollo de la autonomía individual, pues favorece la formación del criterio propio, y de la opinión pública (...) si se tiene en cuenta que la libertad de expresión (i) permite buscar la verdad y desarrollar el conocimiento; (ii) hace posible el principio del autogobierno; (iii) promueve la autonomía personal; (iv) previene abusos del poder, y (v) constituye la válvula de escape que promueve la confrontación pacífica de las decisiones estatales o sociales que no se comparten, favoreciendo el debate público por encima de la confrontación violenta¹⁰.

Es así como los elementos descritos en antecedencia admiten darle el carácter de fundamental a la libertad de expresión, toda vez que esta permite ejercer otros derechos y es esencial para el ejercicio democrático e imprescindible para desarrollo humano.

No obstante, a pesar de su fundamentalidad, se permite la limitación en determinados escenarios excepcionales, dado que no es un derecho de carácter absoluto. La censura previa es prohibida¹¹ y sus restricciones se contemplan para "asegurar el respeto a los derechos o a la reputación de los demás" o "la protección de la seguridad nacional, el orden público o la salud o la moral públicas"¹².

9 Sergio García-Ramírez y Alejandra Gonza, *La libertad de expresión en la jurisprudencia de la Corte Interamericana de Derechos Humanos* (Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal, 2007), 17.

10 CC, Sentencia T-063 de 2024 (M.P. Antonio José Lizarazo Ocampo; 28 de febrero de 2024), §93.

11 Corte Interamericana de Derechos Humanos [Corte IDH], caso "La Última Tentación de Cristo" (Olmedo Bustos y otros) vs. Chile (5 de febrero de 2001).

12 García-Ramírez y Gonza, *La libertad de expresión en la jurisprudencia de la Corte IDH*, 30.

En suma, la libertad de expresión es un derecho fundamental que protege a cualquier ciudadano de manifestar sus pensamientos en forma libre, salvo ciertas excepciones. Esto incluye la garantía de la utilización de los medios idóneos para difundir su pensamiento y la posibilidad que tienen los demás ciudadanos de recibir tales ideas.

2.1. DIFERENCIA ENTRE LIBERTAD DE EXPRESIÓN Y LIBERTAD DE INFORMACIÓN

El artículo 20 de la Constitución Política de Colombia consagra la libertad de expresión e información. Así, este artículo consagra varios supuestos fácticos, por lo que no es posible identificar la libertad de información y opinión como un solo derecho. Esta diferencia es notoria dado que mientras el primero se refiere a hechos constatables, el segundo obedece al carácter subjetivo del individuo.

Es así como Aparicio-Aldana destaca que este derecho "a informar, difundir o divulgar hechos supone poner en conocimiento de terceros sucesos que desconocen y que acontecen en el mundo exterior con el propósito de que los receptores de la información participen activamente en la vida de la comunidad"¹³. Esto permite el ejercicio democrático en sociedad, dado que, tanto el emisor, como el receptor, despliegan sus derechos; aquel, a divulgar la información ante la colectividad y este, a formarse su opinión para entrar en el debate democrático.

También es posible desprender de este derecho su doble dimensión como aquel que permite informar a los ciudadanos, para el caso de los comunicadores o periodistas y, por otro, la de los ciudadanos a estar informados¹⁴.

Ahora, las notas diferenciadoras de estas libertades radican en la contrastabilidad y veracidad de los hechos que se expresan. Frente a estos elementos, Aparicio-Aldana sostiene que "el informador tendrá derecho a hacer público hechos verdaderos, porque solo poniendo en conocimiento de terceros sucesos reales contribuye realmente a su participación en la vida colectiva"¹⁵. Este requisito se cumple si el periodista, previo a difusión del hecho noticioso, ha desplegado "una averiguación de los hechos sobre los que versa la información y la referida indagación la haya efectuado con la diligencia que es exigible"¹⁶.

13 Aparicio-Aldana, *Libertad de expresión e información en la relación laboral*, 5.

14 Jesús Sánchez-Lorenzo, "El derecho a la cláusula de conciencia en la formación de la opinión pública: debate sobre la necesidad o irrelevancia de su regulación legal en la comunicación del siglo XXI", *Revista de la Facultad de Derecho* 46 (2019): 1-37.

15 Aparicio-Aldana, *Derechos a la libertad de información y expresión*, 6.

16 Ibid.

Por otra parte, también se han esbozado presupuestos para la diferenciación entre estos derechos de la siguiente manera:

Para determinar si estamos ante una afirmación de hechos o tan solo frente a una expresión de opiniones deben tenerse en cuenta cuatro factores: la especificidad de los términos utilizados; su verificabilidad objetiva; el contexto lingüístico donde fue utilizado, y el contexto social. La especificidad porque un lector razonable no puede inferir hechos de una manifestación indefinida o ambigua; la verificabilidad, porque un lector razonable no puede considerar que una manifestación sin un plausible método de verificación pueda contener afirmaciones de hechos; el contexto lingüístico igualmente influye a la disposición del lector a inferir hechos desde una particular expresión; finalmente, el amplio contexto social donde la manifestación aparece de igual modo indica al lector la probabilidad de que la expresión constituya la afirmación de un hecho o sólo una opinión¹⁷.

Por su parte, la Corte Constitucional de Colombia diferenció entre ambas libertades, en la sentencia C-087 de 1998, con ponencia del magistrado Carlos Gaviria Díaz, donde indicó que

(...) si la opinión implica un juicio de valor, la información lo que demanda es la elaboración de un juicio de ser, mediante el cual se comunica el conocimiento que se tiene acerca de una situación o de un hecho. Las dos operaciones a menudo se combinan, consciente o inconscientemente, en la actividad diaria del comunicador, por que lo más corriente es presentar el hecho evaluado. Por cierto, que las dos operaciones, virtualmente diferenciables, pueden condicionarse mutuamente e incidir la una en la otra (...)¹⁸.

En la misma línea, el Tribunal Europeo de Derechos Humanos hace la distinción entre aquellos hechos y juicios de valor, afirmando que:

In the Court's view, a careful distinction needs to be made between facts and value-judgments. The existence of facts can be demonstrated, whereas the truth of value-judgments is not susceptible of proof. The Court notes in this

17 Eduardo Andrés Bertoni, "‘New York Times vs. Sullivan’ y la malicia real de la doctrina", en Estudios Básicos de Derechos Humanos X, pres. s, Roberto Cuéllar (Instituto Interamericano de Derechos Humanos, 2000), 142.

18 CC, sentencia C-087 de 1998 (M.P. Carlos Gaviria Díaz; 18 de marzo de 1998), 22.

connection that the facts on which Mr. Lingens founded his value-judgment were undisputed, as was also his good faith.

(...)

As regards value-judgments this requirement is impossible of fulfilment and it infringes freedom of opinion itself, which is a fundamental part of the right secured by article 10 of the Convention¹⁹.

La jurisprudencia interamericana también ha resaltado que este requisito merece protección por parte de los Estados:

[en] lo atinente al respeto que merece el periodista, aun frente a la línea editorial del medio de comunicación para el que trabaja, en especial respecto de la veracidad de la información que recaba y que se publica bajo su responsabilidad, creo que es necesario subrayar lo dicho por la Corte en el sentido de que “la libertad e independencia de los periodistas es un bien que es preciso proteger y garantizar”²⁰.

En el caso Herrera Ulloa vs. Costa Rica, donde el periodista reprodujo hechos de varios periódicos europeos sobre las actuaciones del diplomático Przedborski, que le trajeron la imposición de una sanción penal por no lograr comprobar la veracidad estos hechos, indicó que tal carga de prueba excede los límites a la libertad de expresión y produce un “efecto disuasivo, atemorizador e inhibidor sobre todos los que ejercen la profesión de periodista, lo que, a su vez, impide el debate público sobre temas de interés de la sociedad”²¹.

Por esta razón, la doctrina y jurisprudencia internacional ha señalado que cuando un Estado pretenda enjuiciar a un periodista por emitir su opinión o presentar una noticia, el juez debe invertir la carga de prueba, y trasladar al Estado la prueba que la acusación es falsa o exceden los límites de esta libertad.

19 European Court of Human Rights [ECHR]. Case of Lingens v. Austria, 9815/82 (8 de julio de 1986), §46-47. Traducción libre. “A juicio del Tribunal de Justicia, es necesario distinguir cuidadosamente entre los hechos y los juicios de valor. La existencia de los hechos puede ser demostrada, mientras que la verdad de los juicios de valor no es susceptible de prueba. A este respecto, el Tribunal observa que los hechos en los que el Sr. Lingens basó su juicio de valor eran indiscutibles, al igual que su buena fe. (...) En cuanto a los juicios de valor, este requisito es imposible de cumplir y vulnera la propia libertad de opinión, que es parte fundamental del derecho garantizado por el artículo 10 (art. 10) de la Convención”.

20 Corte IDH, La colegiación obligatoria de periodistas, opinión consultiva OC-5/85 (13 de Noviembre de 1985), §10.

21 Corte IDH, caso Herrera Ulloa vs. Costa Rica (2 de julio de 2004), §133.

Con el objeto de salvaguardar el derecho básico de la sociedad a estar informada, debe invertirse la carga de la prueba en causas que afecten a funcionarios públicos. Se presumirá la legitimidad de lo publicado y ellos deberán demostrar su eventual falsedad y la intención maliciosa de la publicación. De este modo la jurisprudencia interamericana se pone en línea con la europea (caso Lingens) y la estadounidense (New York Times vs. Sullivan)²².

Lo dicho significa que ambas libertades son amparadas por los instrumentos internacionales de protección de derechos humanos, pero su alcance varía, pues mientras la libertad de información se ejerce a través de hechos verificables que se comunican a terceros, la libertad de expresión avala la emisión de juicios subjetivos. De esta manera, cuando se ejercen ante críticas o señalamientos, las manifestaciones que estas se hagan gozan de igual protección y pesa sobre las entidades a cargo de judicialización la carga de demostrar que estas expresiones se extralimitaron o son falsas.

3. RELACIÓN ENTRE LIBERTAD DE EXPRESIÓN Y EL OFICIO DEL PERIODISTA

El derecho a la expresión e información implica el despliegue de actividades, que realizan diferentes actores como “buscar [la información], realizada por un periodista, difundir [la información] asignada al sujeto empresario y la de recibir [la información, que absorbe] el público en general”²³.

De la anterior afirmación se deprende una relación triádica entre el medio de comunicación²⁴, el periodista y la sociedad que consume la información expuesta. Esto es así dado que existe una relación inescindible entre el periodismo y la libertad de expresión²⁵, luego “los periodistas son aquellas personas que ejercer de manera ‘continua, estable y remunerada’ la libertad de expresión”²⁶.

22 Horacio Verbitsky, “El Pacto de San José, Constitución de los derechos humanos para los Estados partes”. *Estudios Básicos de Derechos Humanos X*, pres., Roberto Cuéllar. Instituto Interamericano de Derechos Humanos, 2000, 27.

23 Esther Susana Borgarello, “La cláusula de conciencia y el derecho a la información. Contexto histórico-jurídico: nueva mirada”, *Anuario de la Universidad Nacional de Córdoba, Facultad de Derecho y Ciencias Sociales, Centro de Investigaciones Jurídicas y Sociales*, n.º 11, (2008): 27.

24 Junto a la organización económica propietaria del medio de comunicación.

25 Corte IDH, La colegiación obligatoria de periodistas, opinión consultiva OC-5/85 (13 de noviembre de 1985).

26 Franco David Hesselink-Herrera, “Concepción triádica del periodismo: discurso, *lex artis* y relaciones sociales de producción”, *Question/Cuestión III*, n.º 72 (2022): 4.

Este autor destaca que el periodismo debe ejercerse con profesionalismo, al ser la manera en que la sociedad se acerca a la realidad objetiva y permite generar ideas para la participación en el espacio público²⁷. Otros autores destacan que el periodismo implica un "método sucesivo [que] realiza una interpretación de la realidad social"²⁸. De aquí se desprende la responsabilidad social del medio comunicación y del periodista.

Sobre este último, se destaca el carácter laboral de la relación entre el periodista y el medio de comunicación. Su condición laboral está dada por diferentes formas de contratación: laboral, por cuenta propia, columnistas y hasta autónomos (freelancer). Este trabajo pone el foco en la relación que media un contrato laboral, dada la discreción y lo subordinante del medio empleador de comunicación sobre el periodista trabajador.

Frente a esta relación laboral, la doctrina se ha pronunciado de la siguiente manera:

uno de los factores más críticos de la libertad de expresión, en nuestro tiempo, es el periodista. Asalariado, la mayoría de las veces; dependiente, con una lógica de retribución por la subsistencia, escasa; entre emotivo y racional; más por vocación periodística que por las condiciones materiales que su profesión reporta²⁹.

La labor periodística es fundamental para el desarrollo de la libertad de expresión en la sociedad actual. Esta tiene un carácter laboral sujeto a las dinámicas de contratación laboral y por tanto, aunque no hacer falta tener un título universitario para ejercerla³⁰, merece profesionalismo, pues no siempre es respetada por los medios de comunicación. A esto se suman las condiciones precarias como ejercen su labor que desdibujan su independencia.

Es conocido que existe en muchos países liberales, y en Colombia especialmente, toda una lógica monopolística de los medios de información que

27 Hesseling-Herrera, "Concepción triádica del periodismo".

28 Pablo Romero-Guayasamín, "Protesta social y libertad de expresión. El ejercicio periodístico", *Revista Enfoques de la Comunicación*, n.º 9 (2023): 128.

29 Velásquez-Turbay, *Derecho constitucional*, 369.

30 Acerca de la discusión sobre la idoneidad para ejercer el oficio periodístico a través de un título universitario o la pertinencia a un colegio ver: Hesseling-Herrera, "Concepción triádica del periodismo"; Corte IDH, Opinión Consultiva OC-5/85; Const., sentencia C-087/98; Diana Katherine Neita-Rodríguez, et al., *La protección de los derechos laborales y de seguridad social en el Sistema Interamericano de Derechos Humanos* (Universidad Externado de Colombia, 2016).

condiciona los contenidos de estos a los intereses de los propietarios de los respectivos medios de comunicación. Esta circunstancia puede convertir al periodista [...] en un instrumento contra el interés general, para favorecer y promover intereses particulares, porque los medios de comunicación tienen la virtud de transformar los hechos inconducentes, banales, intrascendentes, por la repetición, por el tipo de titulación, por la ubicación, por el tratamiento que se dé a la imagen en verdaderos acontecimientos nacionales, en verdaderos acontecimientos personales³¹.

4. LIBERTAD DE EXPRESIÓN EN EL ÁMBITO LABORAL

La libertad de expresión es un derecho fundamental que no tiene un destinatario en específico; es decir, este derecho tiene el carácter general e inespecífico. No obstante, en ciertas situaciones, al ser ejercido por determinados sujetos, como el trabajador, pasa a ser derecho laboral³². Los derechos fundamentales impregnan las relaciones laborales y se pueden presentar situaciones de vulneración de estos por parte del empleador, lo que también se da en el marco de las relaciones sociales y por lo cual el Estado debe garantizarlos³³.

Como se indicó en la introducción, el trabajador debe al empleador obediencia y fidelidad³⁴. Por este motivo, este último puede limitar el ejercicio de algunos derechos de aquél en medio del desarrollo de la relación laboral³⁵. Tal limitación no solo se es posible en el entorno físico del puesto de trabajo, sino, además, en el uso de redes sociales por parte de los trabajadores. Sin embargo, esto tiene límites, que la doctrina no ha logrado determinar de manera unánime.

La doctrina tiene dos posturas sobre los límites a la libertad de expresión del trabajador. Por una parte, tenemos a quienes sostienen que la libertad de expresión del trabajador solo se extralimita por comportamientos que rayan en afirmaciones calumniosas, injuriosas o vejatorias dirigidas a su empleador o este prohíbe el uso de herramientas electrónicas de trabajo durante la relación

31 Velásquez-Turbay, *Derecho constitucional*, 338.

32 Gloria Rojas-Rivero, *La libertad de expresión del trabajador* (Trotta, 1991).

33 José Juan Anzures-Gurría, "La eficacia horizontal de los derechos fundamentales", *Revista Mexicana de Derecho Constitucional* 1, n.º 22 (2010): 3-51.

34 CST, art. 56

35 Max Henry Chauca-Salas, "Límites de la libertad de expresión y uso de redes sociales en el ámbito del trabajo", *Revista de Direito do Trabalho, Processo do Trabalho e Direito da Seguridade Social* 10, n.º 2 (2023): 1-14.

VOL. 2 • N.º 3 • ENERO-JUNIO • 2025 • PP. 3-27

laboral³⁶. Por otra parte, están aquellos que consideran la necesidad de examinar cada situación en concreto y ponderar el derecho fundamental del trabajador contrastado con los derechos del empleador³⁷.

En esta primera situación —restricción de la libertad de expresión cuando el trabajador realiza afirmaciones calumniosas, injuriosas o vejatorias a su empleador o este prohíbe el uso de herramientas de trabajo durante la relación laboral— se establece el control que el empleador puede ejercer sobre las herramientas electrónicas de su propiedad en el espacio físico de las instalaciones de la empresa, incluso por fuera de la jornada de trabajo³⁸. Así el empleador puede monitorear equipos entregados para el desarrollo de la labor del trabajador, con el conocimiento del empleado³⁹.

Por el contrario, cuando los equipos son de propiedad del empleado, el empleador solo podrá supervisar su uso en su sede física y durante la jornada laboral⁴⁰. De otro lado, las expresiones que puedan ser colgadas en redes sociales por parte del trabajador, a través de equipos de su propiedad y por fuera de su jornada laboral, solo estará limitado al contenido de lo expresado en contexto con la empresa⁴¹; aquí se debate si el empleador debe tener autorización del empleado, o no, para supervisar sus publicaciones en redes sociales.

36 Sulmer Paola Ramírez-Colina, "La libertad de expresión del trabajador en Facebook y el poder disciplinario del empleador", *Revista del Instituto de Ciencias Jurídicas de Puebla* VII, n.º 31 (2013): 48-66; Silvia Chocarro, *Estándares internacionales de libertad de expresión. Guía básica para operadores de justicia en América Latina* (Center for International Media Assistance-CIMA, 2017); Mercedes López-Balaguer, "Libertad de expresión y redes sociales: ¿es posible sancionar al trabajador por publicaciones de contenido privado ajenas al trabajo?", *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, n.º 146 (2019): 95-120; Rebeca Karina Aparicio-Aldana, "Libertad de expresión en la relación laboral. Sentencia de la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de la República del Perú. Casación Laboral N.º 24496-2018 LIMA, de 02.03.2021, Ponente: Elisa Vilma Carlos Casas". *Estudios Latinoamericanos de Relaciones Laborales y Protección Social* 2, n.º 14 (2022): 123-128; Chauca-Salas, "Límites de la libertad de expresión y uso de redes sociales".

37 Maria do Socorro Almeida-De Sousa y Cássius Guimarães-Chai, "O Direito de Casos de Análise de Expressão Primária da Liberdade no Tribunal de Justiça de 14 de Abril de 2008 Constitucional - RTC / 2008/56", *Conpedi Law Review* 1, n.º 5 (2015): 192-204; Aparicio-Aldana, *Derechos a la libertad de información y expresión*; Aparicio-Aldana, "Libertad de expresión en la relación laboral"; Hugo González-Aguilar, "Actuación institucional sobre la libertad de expresión en el ámbito laboral. Análisis crítico del discurso sobre la jurisprudencia de la Corte Interamericana de Derechos Humanos", *Visual Review: International Visual Culture Review/Revista Internacional de Cultura Visual* 12, n.º 4 (2022): 2-12; Carmen Sáez-Lara, "Libertad de expresión de los trabajadores, tutela internacional y protección en España de los whistleblowers", *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, n.º 145 (2018): 243-280.

38 Ramírez-Colina, "La libertad de expresión del trabajador en Facebook".

39 Ibid.

40 Ibid.

41 Ibid.

Al respecto, Ramírez-Colina sostiene que de querer hacerlo, el empleador debe proceder de "forma expresa previamente notificada al trabajador, de forma tal que estando en pleno conocimiento del alcance del poder de supervisión del empleador"⁴², autogestione la información que publica. Sin embargo, si las publicaciones que realiza el empleado han sido catalogadas como privadas "no es posible controlar la redifusión de una publicación por parte los usuarios que el trabajador ha agregado como receptores del mensaje"⁴³ y, por tanto, su poder disciplinario será excepcional y estará limitado a (i) publicaciones donde el trabajador manifieste vinculación con el empleador en sus redes sociales o (ii) en las que se logre acreditar un daño a la reputación del empleador que pueda ocasionarle perjuicios⁴⁴.

En la misma línea argumentativa, el ejercicio de la libertad de expresión del trabajador también cubre el supuesto en que un trabajador o grupo de trabajadores (v. gr. sindicatos) manifiestan "sus opiniones sobre las acciones de la empresa o declarar su apoyo a las decisiones sindicales encontrándose dentro del ámbito jurídicamente protegible de este derecho cualquier declaración que se caracterice por la ausencia de expresiones ofensivas, vejatorias o insultantes"⁴⁵. Este amparo se extiende a aquellos que critican la administración o decisiones empresariales, también conocidos como denunciantes o soplones (*whistleblowers*), siempre y cuando no sea en el marco de expresiones que lesionen al empleador⁴⁶.

Por otra parte, Chauca-Salas refiere los elementos que exceden los límites de la libertad de expresión, al observar un perjuicio hacia el empleador, así como el análisis del contexto y hechos que originaron las expresiones particulares y la actuación con ánimo injuriante, esto es, con la intención de causar un daño al empleador⁴⁷.

Las restricciones por expresiones ofensivas, vejatorias o insultantes se enmarcan dentro "expresiones que pueden incitar a la violencia, el denominado discurso de odio o que afecta la reputación de terceros y la promoción del odio discriminatorio"⁴⁸. En palabras del Tribunal Europeo de Derechos Humanos, "[the a]rticle 10 should not be interpreted in such a way as to limit, derogate

42 Ibid, 55.

43 López-Balaguer, "Libertad de expresión y redes sociales", 111.

44 López-Balaguer, "Libertad de expresión y redes sociales".

45 Aparicio-Aldana, Derechos a la libertad de información y expresión, 127.

46 Sáez-Lara, "Libertad de expresión de los trabajadores".

47 Chauca-Salas, "Límites de la libertad de expresión y uso de redes sociales".

48 Chocarro, *Estándares internacionales de libertad de expresión*, 20.

from or destroy the right to protection against racial discrimination under the UN Convention”⁴⁹.

En Colombia, se podría extrapolar estos preceptos enunciados, dado que en los numerales 2.º, 4.º y 5.º del artículo 58 del CST se deprenden tales situaciones. El primero de estos numerales prohíbe al trabajador comunicar con terceros información sobre su relación laboral o relacionadas que pueda perjudicar al empleador, prohibición que puede extenderse a las publicaciones en redes sociales. Sin embargo, en una interpretación sistemática, esta contravención limita el poder correccional del empleador a la “reacción defensiva de la empresa frente al daño [...] de deterioros de su imagen o prestigio [...] creada a partir de la información/opinión que pueda aparecer, entre otros medios, en las redes sociales”⁵⁰, por cuanto ese mismo artículo supone concurrencia de un perjuicio.

Los otros dos numerales implican que las manifestaciones realizadas en la empresa pueden ser frente a problemas que afecten a la empresa, siempre que estos se efectúen con el debido respeto y no constituyan expresiones prohibidas citadas en antecedencia.

El otro sector de la doctrina se ubica en la postura de que cada situación debe examinarse en el caso en concreto y ponderar los derechos del trabajador y del empleador. Para este sector, a primera vista, las publicaciones, expresiones o juicios de valor desfavorables de los que sea posible extraer una ofensa, deben examinarse dado que “la norma la norma jurídica no alberga las hipótesis de excesiva sensibilidad [...] es decir, existe un mínimo de incómodos [...] que el deber de convivencia social exige que se tolere”⁵¹.

Esta conducta se sustenta en la teoría del desaliento⁵², a fin de evitar un desincentivo de la libertad de expresión de otros trabajadores al manifestar opiniones contrarias de sus compañeros de trabajo o de los superiores⁵³. A manera de ejemplo, como se indicó en el caso de los *whistleblowers*, ante situaciones

49 European Court of Human Rights, Case of Jersild v. Denmark, 15890/89 (23 de septiembre de 1994), §27. Traducción libre: “el artículo 10 no debe ser interpretado como un límite, deroga de o destruye el derecho a protección contra discriminación racial bajo la Convención de la Naciones Unidas”.

50 López-Balaguer, “Libertad de expresión y redes sociales”, 113.

51 Almeida-De Sousa y Guimarães-Chai, “O Direito de Casos de Análise de Expressão Primária da Liberdade”, 201.

52 Sobre esta teoría, “hay conductas que sin constituir un ejercicio legítimo de un derecho fundamental están próximas al mismo, [...] pero su conducta es constitucionalmente valiosa por cuanto está encaminada a lograr un ejercicio legítimo de dicho derecho”. Ver: Tomás de Domingo Pérez, “La argumentación jurídica en el ámbito de los derechos fundamentales en torno al denominado ‘chilling effect’ o ‘efecto desaliento’”, *Revista de estudios políticos* 122 (2003): 156.

53 Aparicio-Aldana, *Derechos a la libertad de información y expresión*.

en las que un empleador ponga de manifiesto situaciones que considere manejos inadecuados de la empresa, es posible tolerar expresiones que el empleador puede considerar ofensivas, para salvaguardar la empresa y las cadenas económicas que genera.

En este punto, es posible establecer cuándo estos límites han superado y vulnerado otros derechos ante el correspondiente juicio de proporcionalidad. Para Alexy, este contiene “tres subprincipios de idoneidad, necesidad y necesidad”⁵⁴, es decir,

si la medida “es susceptible de conseguir el objetivo propuesto” [juicio de idoneidad]; si, además, “es necesaria, en el sentido de que no exista otra medida más moderada para la consecución de tal propósito con igual eficacia” [juicio de necesidad]; y, finalmente, si la misma ‘es ponderada o equilibrada, por derivarse de ella más beneficios o ventajas para el interés general que perjuicios sobre otros bienes o valores en conflicto’⁵⁵.

Por su parte, Sáez-Lara menciona que el Tribunal Europeo de Derechos Humanos determinó las

condiciones que debe cumplir las injerencias o medidas restrictivas de la libertad de expresión [...] exige que la medida restrictiva esté prevista por la ley; en segundo lugar, que la limitación esté justificada por alguno de los fines del [Convenio Europeo de Derechos Humanos] art. 10.2 y, por último, que la medida sea necesaria dentro de una sociedad democrática⁵⁶.

Este criterio es trasladado a las hipótesis de la libertad de expresión de los trabajadores, donde la principal injerencia que afecta a estos es el despido o cualquier otra sanción disciplinaria que imponga el empleador⁵⁷.

Ahora, la previsión normativa está contemplada en las normas laborales sobre terminación del contrato de trabajo⁵⁸. Para el empleador, el fin legítimo perseguido por el empleador es preservar derechos como la intimidad, la honra o la propia imagen empresarial, sin estimar que otros también puedan verse

54 Robert Alexy, *Teoría de los derechos fundamentales* (Centro de Estudios Políticos y Constitucionales, 2014), 91.

55 Almeida-De Sousa y Guimarães-Chai, “O Direito de Casos de Análise de Expressão Primária da Liberdade”, 202.

56 Sáez-Lara, “Libertad de expresión de los trabajadores”, 252.

57 Sáez-Lara, “Libertad de expresión de los trabajadores”.

58 CST, arts. 61-62.

afectados; derechos que pueden constituir derechos legítimos de protección. Por lo tanto, el juez que realice el juicio de proporcionalidad tendrá que valorar la sanción al empleado y los derechos protegidos. Luego, el juzgador deberá determinar si la sanción “respondía a una necesidad imperiosa y era proporcionada al fin legitimado perseguido [...] y si los motivos invocados para justificar la sanción eran pertinentes y suficientes”⁵⁹.

5. ESTUDIO DE CASOS: ANÁLISIS DE SENTENCIAS DEL TRIBUNAL EUROPEO DE DERECHOS HUMANOS Y CORTE CONSTITUCIONAL DE COLOMBIA

A continuación, se presenta un análisis de tres sentencias del Tribunal Europeo de Derechos Humanos (ECHR) y una sentencia de la Corte Constitucional de Colombia (CC), con el fin de poner de manifiesto precedentes relevantes frente al ejercicio de la libertad de expresión en el ámbito del periodista trabajador ante opiniones con contenido político, ya sea por un debate al propio empleado acerca de la orientación de la empresa o sobre hechos de público debate publicados en medios de comunicación o redes sociales. A modo de aclaración, estas sentencias no constituyen una línea jurisprudencial sobre este asunto, pues su finalidad es exemplificar los argumentos más relevantes planteados por estos tribunales.

5.1. CASO FUENTES BOBO CONTRA ESPAÑA

Esta sentencia trata el caso de un trabajador de la televisión española pública que realizó varias declaraciones en medios de comunicación radiales sobre la administración y casos de corrupción que se presentaban en la entidad. Este fue despedido luego de un procedimiento disciplinario efectuado por la entidad por considerar que sus manifestaciones fueron ofensivas. Luego de agotadas las instancias, el Tribunal Constitucional español conoció el caso y estimó que el ejercicio de la libertad de expresión no justifica el empleo de comentarios insultantes, injuriosos o vejatorios que exceden la crítica y atentan contra el honor de las personas públicas, dejando incólume el despido del trabajador.

La ECHR consideró que también son amparadas por la libertad de expresión aquellas manifestaciones que molestan, chocan o inquietan, en atención al *“pluralisme, la tolérance et l'esprit d'ouverture sans lesquels il n'est pas de*

59 Sáez-Lara, “Libertad de expresión de los trabajadores”, 254.

“société démocratique”⁶⁰. Este tribunal menciona que tal libertad está sometida a limitaciones taxativas, que deben obedecer a una necesidad conveniente, enmarcada en la proporcionalidad de los fines pertinentes y suficientes. En ese sentido, el tribunal español efectuó su análisis de la proporcionalidad del despido y lo encontró ajustado, por considerar que las manifestaciones eran ofensivas y no es posible garantizar una libertad de expresión sin límites.

No obstante, el Tribunal de Estrasburgo mencionó que, para realizar su análisis, tuvo en cuenta los términos usados, el contexto en que fueron emitidos y destacó que las declaraciones se realizaron en un contexto *“particulier d'un conflit du travail opposant le requérant à son employeur suite à la suppression de l'émission dont il était responsable, doublé d'un large débat public concernant des questions d'intérêt général relatives à la gestion de la télévision publique”*⁶¹. En consecuencia, la ECHR concluyó que la sanción es desproporcionada, debido a que el empleador aplicó la sanción más severa sin considerar la necesidad imperiosa de la injerencia.

5.2. CASO DIEGO NAFRÍA CONTRA ESPAÑA

En este caso, el accionante laboraba en el Banco de España, que posteriormente le concedió una licencia para desempeñar un alto cargo en una entidad financiera privada. La primera entidad efectuó un procedimiento de control a la junta directiva de la última entidad y removió a toda su junta directiva, entre ellos el accionante, y retiró la licencia previamente concedida. Este interpuso varios recursos judiciales, que le dieron la razón por motivos de forma, no obstante, el Banco de España inició nuevamente el procedimiento que concluyó en la inhabilitación del accionante por dos años. Este último envió una carta a la dirección del banco, por medio de la cual puso de presente las decisiones tomadas en sus funciones, catalogadas como ofensivas.

En este caso, las palabras consideradas difamatorias se circunscriben en un contexto de conflicto de tipo profesional, pero a diferencia del anterior caso, este no se encuadra en un debate público sobre el interés general de la empresa y el Estado tiene un margen de apreciación de las decisiones adoptadas en el que, para el caso, las partes se encontraban en justo equilibrio y concluye que

60 European Court of Human Rights, *Affaire Fuentes Bobo c. Espagne*, 39293/98 (29 de mayo de 2000), §43. Traducción libre: “pluralismo, tolerancia y espíritu de apertura sin los cuales no hay sociedad democrática”.

61 European Court of Human Rights, *Affaire Fuentes Bobo c. Espagne*, §48. Traducción libre: “particular de un conflicto laboral entre el demandante y el empresario, a raíz de la cancelación del programa del que era responsable, unido a un amplio debate público sobre cuestiones de interés general relativas a gestión de la televisión pública”.

À la différence de ceux en cause dans l'affaire Fuentes Bobo, la Cour note que les termes litigieux n'ont pas été proférés dans le cadre d'un échange oral rapide et spontané, mais qu'il s'agissait d'assertions écrites, mûrement réfléchies, le requérant admettant qu'il avait pleinement conscience de la portée de leur contenu⁶².

5.3. CASO THOMA CONTRA LUXEMBURGO

El demandante de este caso se desempeña como periodista, varios funcionarios de un poblado luxemburgués promovieron acción civil en su contra por las declaraciones emitidas en un programa de radio dedicado a los programas de reforestación y las autoridades le condenaron al pago de una indemnización y los gastos del proceso.

Indica la sentencia que la prensa desempeña un papel importante en el sistema democrático, sin traspasar ciertos límites, como son el respeto a la reputación y los derechos ajenos. También afirma que la prensa tiene el derecho a difundir ideas e información, pero el público también tiene derecho a recibirla, para poder desempeñar su papel de vigilancia.

Sostiene, además, que la sentencia proferida constituye una injerencia a la libertad de prensa, pero la cuestión que analiza el Tribunal es si esta se encuentra justificada a la luz del art. 10.2 de la Convención Europea de Derechos Humanos. El Tribunal considera que exigir a los periodistas distanciarse sistemática y formalmente del contenido de una cita que pudiera insultar a otros, provocarlos o atentar a su honor no es conciliable con la función de la prensa, que consiste en informar sobre hechos, brindar opiniones o discutir ideas de actualidad. En este caso, el informe de la emisión revela que el demandante tuvo siempre la precaución de indicar que empezaba una cita y de mencionar al autor⁶³.

62 European Court of Human Rights, *Affaire de Diego Nafria c. Espagne*, 46833/99 (4 de septiembre de 2002), §41. Traducción libre: "A diferencia de este caso con el caso Fuentes Bobo, la Corte nota que los términos en litigio empleados no son proferidos en el marco de un intercambio oral, rápido y espontáneo, sino aseveraciones escritas muy reflexionadas y el accionante admitió ser consciente de su contenido".

63 European Court of Human Rights, *Case of Thoma v. Luxembourg*, 38432/97 (29 de junio de 2001).

5.4. SENTENCIA SU-236 DE 2022 DE LA CORTE CONSTITUCIONAL DE COLOMBIA

La accionante de este caso es una docente de Filosofía de la Universidad Pontificia Javeriana. La profesora mantenía un contrato laboral con la universidad y la universidad decide despedirla, debido a las declaraciones políticas que emite en redes sociales en el marco del "feminismo y el populismo progresista y el republicanismo plebeyo, democrático y plural"⁶⁴, así como por las críticas que hace al Gobierno nacional y, en general, a la derecha latinoamericana. El despido provocó la reunión y movilización de estudiantes en apoyo de la profesora, a través de redes sociales.

El tribunal hace un recuento normativo y jurisprudencial de la autonomía universitaria, la prohibición de discriminación y la libertad de expresión, para indicar que existe una prohibición constitucional de censurar a los docentes en el ejercicio de su actividad, lo que conlleva la afectación de su derecho fundamental a libertad de expresión⁶⁵. Además, reconoce que existe una relación asimétrica en las relaciones económicas o laborales entre particulares, en razón a la subordinación⁶⁶, por lo que, ante indicios que sugieran que el despido obedeció a la vulneración de derechos fundamentales, permite presumir inconstitucional el despido, y trasladar la carga de probar el hecho contrario, esto es, que el despido de la trabajadora no obedeció al ejercicio de derechos fundamentales⁶⁷.

Para examinar el caso en concreto, la Corte estableció un examen de dos fases, la primera de las cuáles obedeció al aspecto fáctico, mientras que en la segunda, calificó y valoró la terminación del contrato, junto con las motivaciones dadas por el empleador.

Esta primera fase hace referencia al nexo causal, esto es, verificar las circunstancias de tiempo, modo y lugar entre el derecho fundamental y retiro del trabajador, y la dinamización de la carga de la prueba por considerar que el empleador se encuentra en mejor condición para probar que el despido obedeció a razones objetivas⁶⁸.

En la segunda parte se establece si existe una justa causa de terminación del contrato y se determina el nivel de protección con que cuentan las expresiones dadas por el trabajador.

64 CC, Sentencia SU-236 de 2022 (M.P. Gloria Stella Ortiz Delgado; 29 de junio de 2022), §8.

65 CC, SU-236 de 2022, §36.

66 CC, SU-236 de 2022, §39.

67 CC, SU-236 de 2022, §40.

68 CC, SU-236 de 2022, §41-43.

Al descender al caso en concreto, la Corte determinó que estaba acreditado el nexo causal entre la vulneración del derecho fundamental y el despido, bajo el sustento que este se apoya en la autonomía universitaria, dado que estos entes pueden considerar que buscan trabajadores que demuestren un compromiso por un determinado proyecto educativo. Además, encontró acreditado un lenguaje ofensivo divulgado en redes sociales que, por ser público, no permitía la existencia de una expectativa de privacidad.

5.5. ANÁLISIS DE LAS SENTENCIAS

En las anteriores sentencias, los tribunales efectúan un juicio de ponderación de los derechos fundamentales que resulta distinto entre las contenidas en el ECHR y la CC, aunque también se evidencian puntos de encuentro entre ambos. En los aspectos a diferenciar se encuentra que el ECHR pondera las intromisiones a la libertad de expresión desde la proporcionalidad, examinando la necesidad, si la injerencia la consigue, si es proporcional al objetivo perseguido y si las motivaciones dadas por las autoridades eran pertinentes y suficientes.

Esto indica que el examen realizado por el Tribunal Europeo radica en analizar si la injerencia realizada por el Estado se ajusta a los límites permitidos por el artículo 10.2 de la Convención Europea de Derechos Humanos.

Traído al caso colombiano, este razonamiento tendría su equivalencia en el juicio de proporcionalidad efectuado por la Corte Constitucional que también es tomado de Robert Alexy⁶⁹, quien analiza la idoneidad la medida adoptada, su necesidad y proporcionalidad en sí misma.

El examen elaborado por la CC, por su parte, solo estudia si existió una justificación válida para efectuar el despido y el nivel de protección de las expresiones dada por el trabajador. Sin embargo, genera confusión en la creación de la regla de unificación, dado que no es diáfano si el Tribunal Constitucional indicó que en la presunción de inconstitucionalidad con relación al despido injustificado, los supuestos de hecho del despido inconstitucional se pueden probar mediante indicios o el juez puede dinamizar la carga de la prueba para acreditar la violación del derecho fundamental⁷⁰.

69 Alexy, *Teoría de los derechos fundamentales*.

70 Dado el asunto del presente trabajo, desborda de objeto iniciar el debate sobre las diferencias entre las diferencias conceptuales de los conceptos probatorios que la CC alude. No obstante, la diferencia está encaminada a establecer la consecuencia jurídica que se extrae de cada uno de los conceptos empleados. Así, al indicar que se presume el supuesto fáctico, se indica que le corresponde al empleador acreditar que tales hechos no obedecieron a la presunción y así desvirtuarla, mientras que el indicio es un medio de prueba autónomo (art. 165 de Código General del Proceso); además, se permite que acreditar los supuestos fácticos de las normas;

Por último, tampoco es claro el análisis constitucional efectuado si los hechos se comparan con las normas legales vigentes, las expresiones no gozan de las garantías de amparo y sus limitaciones son excepción a los casos determinados en antecedencia, como discurso de odio o expresiones que indican violación de otros derechos fundamentales.

6. CONCLUSIONES

En el presente trabajo se estudió la libertad de expresión y sus limitaciones, tanto en el campo doctrinario, como jurisprudencial de órganos judiciales nacionales e internacionales, para determinar el espacio en que el periodista puede ejercer su libertad de expresión en su espacio laboral.

Esta intromisión, a su vez, tiene límites, dado que, si las expresiones son publicadas en redes sociales, estas no tienen una garantía de intimidad si el perfil donde son colgadas es público y cuenta con varios seguidores, mientras que, si la divulgación del mensaje se limita a un grupo cerrado de trabajadores de la empresa, el empleador no puede emplearla como sustento para el despliegue de su poder disciplinario, dada la protección a la intimidad que arropa.

Luego, el periodista garantiza su derecho fundamental a la libertad de expresión, pues este puede disentir frente a algunas posturas del medio de comunicación, bajo los parámetros atrás señalados.

En caso de rompimiento del vínculo contractual por parte del empleador, incluso sin justa causa, este puede solicitar la declaración de ineeficacia de la terminación. A continuación, tiene la opción de plantear dos juicios de análisis de su caso. Por una parte, el esbozado por la Corte Constitucional, que realiza un análisis del caso en atención a la justificación del despido y la protección de las manifestaciones; por otro, el del ECHR que realiza un examen de la ponderación para determinar si el despido fue proporcional a la protección de la libertad.

REFERENCIAS

Alexy, Robert. *Teoría de los derechos fundamentales*. Centro de Estudios Políticos y Constitucionales, 2014.

y la dinamización de la carga de la prueba sea una facultad que adopta el juez, en el caso en concreto, para determinar mediante providencia, a quien le asiste posición más favorable para aportar pruebas (artículo 167 del Código General del Proceso). Ver: Catalina Torres-Artunduaga, Luisa Carlos Pinzón Capote y Diego Andrés González-Medina, "SU-236 de 2022 (Autonomía universitaria, despido sin justa causa y prohibición de discriminación por opinión política)", en H. A. Sierra-Porto, P. Robledo-Silva, y D. A. González-Medina (eds.), *Justicia constitucional a debate. Vol. II, Crónicas jurisprudenciales del primer semestre de 2022*, 100-124 (Universidad Externado de Colombia, 2023).

Almeida-De Sousa, Maria do Socorro y Cássius Guimarães-Chai. "O Direito de Casos de Análise de Expressão Primária da Liberdade no Tribunal de Justiça de 14 de Abril de 2008 Constitucional - RTC / 2008/56". *Conpedi Law Review* 1, n.º 5 (2015): 192-204. https://doi.org/10.26668/2448-3931_conpedilawreview/2015.v1i5.3448

Anzures-Gurría, José Juan. "La eficacia horizontal de los derechos fundamentales". *Revista Mexicana de Derecho Constitucional* 1, n.º 22 (2010): 3-51. <https://doi.org/10.22201/ijj.24484881e.2010.22.5904>

Aparicio-Aldana, Rebeca Karina. *Derechos a la libertad de información y expresión en el contrato de trabajo*. Bosch Editor, 2020.

Aparicio-Aldana, Rebeca Karina. *Libertad de expresión e información en la relación laboral: Garantía de los derechos fundamentales. A propósito de la STC de 25 de noviembre de 2019*. Documentos de trabajo IELAT n.º 137, agosto de 2020. https://ebuah.uah.es/dspace/bitstream/handle/10017/44287/libertad_aparicioIELATDT_2020_N137.pdf

Aparicio-Aldana, Rebeca Karina. "Libertad de expresión en la relación laboral. Sentencia de la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de la República del Perú. Casación Laboral N.º 24496-2018 LIMA, de 02.03.2021, Ponente: Elisa Vilma Carlos Casas". *Estudios Latinoamericanos de Relaciones Laborales y Protección Social* 2, n.º 14 (2022): 123-128.

Bertoni, Eduardo Andrés. "'New York Times vs. Sullivan' y la malicia real de la doctrina". En *Estudios Básicos de Derechos Humanos* X, pres., Roberto Cuéllar. Instituto Interamericano de Derechos Humanos, 2000. <https://www.corteidh.or.cr/tablas/11541.pdf>

Borgarello, Esther Susana. "La cláusula de conciencia y el derecho a la información. Contexto histórico-jurídico: nueva mirada". *Anuario de la Universidad Nacional de Córdoba, Facultad de Derecho y Ciencias Sociales, Centro de Investigaciones Jurídicas y Sociales*, n.º 11 (2008): 27-36. <http://biblioteca.corteidh.or.cr/tablas/r29560.pdf>

Chauca-Salas, Max Henry. "Límites de la libertad de expresión y uso de redes sociales en el ámbito del trabajo". *Revista de Direito do Trabalho, Processo do Trabalho e Direito da Seguridade Social* 10, n.º 2 (2023): 1-14. <https://laborjuris.emnuvens.com.br/laborjuris/article/view/170>

Chocarro, Silvia. *Estándares internacionales de libertad de expresión. Guía básica para operadores de justicia en América Latina*. Center for International Media Assistance-CIMA, 2017. <https://www.corteidh.or.cr/tablas/r37048.pdf>

Comité de Derechos Humanos de la ONU. Observación general n.º 34, Art. 19: Libertad de opinión y libertad de expresión, Doc. CCPR/C/GC/34 (Sep. 12, 2011).

Corte Constitucional de Colombia. Sentencia C-087 de 1998 (M.P. Carlos Gaviria Díaz; 18 de marzo de 1998). <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/1998/c-087-98.htm>

Corte Constitucional de Colombia. Sentencia C-581 de 2001 (M.P. Jaime Araujo Rentería; 6 de junio de 2001). <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2001/C-581-01.htm>

Corte Constitucional de Colombia. Sentencia SU-236 de 2022 (M.P. Gloria Stella Ortiz Delgado; 29 de junio de 2022). <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2022/SU236-22.htm>

Corte Constitucional de Colombia. Sentencia T-063 de 2024 (M.P. Antonio José Lizarazo Ocampo; 28 de febrero de 2024). <https://www.corteconstitucional.gov.co/Relatoria/2024/T-063-24.htm>

Corte Interamericana de Derechos Humanos. La colegiación obligatoria de periodistas, opinión consultiva OC-5/85 (13 de Noviembre de 1985). https://www.corteidh.or.cr/docs/opiniones/seriea_05_esp.pdf

Corte Interamericana de Derechos Humanos [Corte IDH]. Caso "La Última Tentación de Cristo" (Olmedo Bustos y otros) vs. Chile (5 de febrero de 2001). https://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec_73_esp.pdf

Corte Interamericana de Derechos Humanos. Caso Herrera Ulloa vs. Costa Rica (2 de julio de 2004). https://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec_107_esp.pdf

European Court of Human Rights. Case of Lingens v. Austria, 9815/82 (8 de julio de 1986). <https://hudoc.echr.coe.int/eng?i=001-57523>

European Court of Human Rights. Case of Jersild v. Denmark, 15890/89 (23 de septiembre de 1994). <https://hudoc.echr.coe.int/eng?i=001-57891>

European Court of Human Rights. Affaire Fuentes Bobo c. Espagne, 39293/98 (29 de mayo de 2000). <https://hudoc.echr.coe.int/eng?i=001-63608>

European Court of Human Rights. Affaire de Diego Nafria c. Espagne, 46833/99 (4 de septiembre de 2002). <https://hudoc.echr.coe.int/eng?i=001-64881>

European Court of Human Rights. Case of Thoma v. Luxembourg, 38432/97 (29 de junio de 2001). <https://hudoc.echr.coe.int/eng?i=001-59363>

García-Ramírez, Sergio y Alejandra Gonza. *La libertad de expresión en la jurisprudencia de la Corte Interamericana de Derechos Humanos*. Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal, 2007. <https://www.corteidh.or.cr/sitios/libros/todos/docs/libertad-expresion.pdf>

González-Aguilar, Hugo. "Actuación institucional sobre la libertad de expresión en el ámbito laboral. Análisis crítico del discurso sobre la jurisprudencia de la Corte Interamericana de Derechos Humanos". *Visual Review: International Visual Culture Review/Revista Internacional de Cultura Visual* 12, n.º 4 (2022): 2-12. <https://doi.org/10.37467/revvisual.v9.3759>

Hesseling-Herrera, Franco David, "Concepción triádica del periodismo: discurso, lex artis y relaciones sociales de producción", *Question/Cuestión* III, n.º 72 (2022): 1-25. <https://doi.org/10.24215/16696581e711>

López-Balaguer, Mercedes. "Libertad de expresión y redes sociales: ¿es posible sancionar al trabajador por publicaciones de contenido privado ajenas al trabajo?". *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, n.º 146 (2019): 95-120. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/6959609.pdf>

Neita-Rodríguez, Diana Katherine, Daniel Mauricio Pardo-Ramos, Wilfredo Robayo-Galvis, Diana Estefany Segura-Castañeda, Sandra Lucía Tovar-Reyes, Camilo Eduardo Umaña-Hernández y Katerine Bermúdez-Alarcón. *La protección de los derechos laborales y de seguridad social en el Sistema Interamericano de Derechos Humanos*. Universidad Externado de Colombia, 2016.

Ortiz-Rivas, Hernán. *Cartilla de los derechos humanos*. Ediciones Jurídicas Gustavo Ibáñez, 2001.

Pérez, Tomás de Domingo. "La argumentación jurídica en el ámbito de los derechos fundamentales en torno al denominado 'chilling effect' o 'efecto desaliento'". *Revista de estudios políticos* 122 (2003): 141-166. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/767050.pdf>

Ramírez-Colina, Sulmer Paola. "La libertad de expresión del trabajador en Facebook y el poder disciplinario del empleador". *Revista del Instituto de Ciencias Jurídicas de Puebla* VII, n.º 31 (2013): 48-66. <https://doi.org/10.35487/rius.v7i31.2013.20>

Rojas-Rivero, Gloria. *La libertad de expresión del trabajador*. Trotta, 1991.

Romero-Guayasamín, Pablo. "Protesta social y libertad de expresión. El ejercicio periodístico". *Revista Enfoques de la Comunicación*, n.º 9 (2023): 123-146. <https://revista.consejodecomunicacion.gob.ec/index.php/rec/article/view/114>

Sáez-Lara, Carmen. "Libertad de expresión de los trabajadores, tutela internacional y protección en España de los whistleblowers". *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, n.º 145 (2018): 243-280. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/6869655.pdf>

Sánchez-Lorenzo, Jesús. "El derecho a la cláusula de conciencia en la formación de la opinión pública: debate sobre la necesidad o irrelevancia de su regulación legal en la comunicación del siglo XXI". *Revista de la Facultad de Derecho* 46 (2019): 1-37. <https://doi.org/10.22187/rfd2019n46a3>

Torres-Artunduaga, Catalina, Luisa Carlos Pinzón Capote y Diego Andrés González-Medina. "SU-236 de 2022 (Autonomía universitaria, despido sin justa causa y prohibición de discriminación por opinión política)". En H. A. Sierra-Porto, P. Robledo-Silva, y D. A. González-Medina (eds.), *Justicia*

constitucional a debate. Vol. II, Crónicas jurisprudenciales del primer semestre de 2022 (pp. 100-124). Universidad Externado de Colombia, 2023. <https://doi.org/10.57998/bdigital/handle.001.957>

Velásquez-Turbay, Camilo. *Derecho constitucional*. Universidad Externado de Colombia, 2004.

Verbitsky, Horacio. "El Pacto de San José, Constitución de los derechos humanos para los Estados partes". *Estudios Básicos de Derechos Humanos X*, pres., Roberto Cuéllar. Instituto Interamericano de Derechos Humanos, 2000. <https://www.corteidh.or.cr/tablas/11541.pdf>