

§ 58. Sobre el uso social y la degradación del lenguaje como justificación de la conducta «ofensiva» del trabajador

MARÍA TERESA IGARTUA MIRÓ

Profesora Titular de Universidad. Universidad de Sevilla

Sentencia comentada:

✚ Comentario a la Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña de 10 de febrero de 2009 (AS 2009, 1841)*

Palabras clave: Ofensa verbal, despido, gravedad, proporcionalidad, improcedencia
Keywords: Verbal offense, dismissal, gravity, proportionality, unfair dismissal

SUMARIO

1. ACERCA DE LA VALORACIÓN INDIVIDUALIZADA DE LAS CAUSAS DE DESPIDO Y LA DIFICULTAD DE SOLUCIONES GENERALIZADAS
 2. LOS HECHOS CAUSANTES DEL LITIGIO
 3. EL DESPIDO POR OFENSAS VERBALES Y LA TEORÍA GRADUALISTA: PAUTAS JUDICIALES DE INTERPRETACIÓN
 4. SOBRE EL CARÁCTER INSULTANTE DE LAS EXPRESIONES UTILIZADAS, LA DEGRADACIÓN SOCIAL DEL LENGUAJE Y EL CARÁCTER «AISLADO» DE LA CONDUCTA
-

* Véase la sentencia comentada en la revista jurisprudencial de AS núm. 16, 2009.

1. ACERCA DE LA VALORACIÓN INDIVIDUALIZADA DE LAS CAUSAS DE DESPIDO Y LA DIFICULTAD DE SOLUCIONES GENERALIZADAS

Viene siendo cada vez más habitual que los pronunciamientos judiciales alcancen una importante repercusión mediática y protagonicen los titulares de los periódicos, los informativos y otros foros, en especial, en la red. Algo que ha ocurrido con la sentencia que ahora nos ocupa, de forma que no han faltado titulares del tipo «llamar hijo de puta al jefe no es causa de despido», «ya se puede llamar hijo de puta al jefe» u otros análogos. Ahora bien, sería conveniente hacer cierta llamada a la prudencia, puesto que aun cuando a buen seguro a muchos les resultaría de lo más gratificante proferir este tipo de «insultos» en su ámbito laboral, la impunidad de este comportamiento no está garantizada. Y ello porque, como es bien sabido, la causa motivadora del despido enjuiciado en la sentencia que ahora nos ocupa (las ofensas verbales) plantea, casi como ninguna otra, el problema de la falta de soluciones que puedan ser aplicables de forma generalizada. Esto es, estamos ante una cuestión rodeada de un ingente casuismo que impone un análisis pormenorizado del supuesto concreto, que incluye la ponderación de las distintas circunstancias concurrentes, dejando un amplio margen de maniobra al juez a la hora de valorar la conducta sometida a su juicio.

La razón de ser de esta afirmación puede rastrearse en distintas circunstancias. En primer lugar, el incumplimiento en ella enunciado no viene referido a la propia prestación laboral en sí y, además, puede revestir múltiples formas y dar lugar a situaciones muy heterogéneas. En segundo lugar, el intérprete de la letra c) del apartado 2 del artículo 54 ET (RCL 1995, 997), encuentra un escollo importante ante la ausencia manifiesta de un concepto legal de «ofensa verbal», aunque no falten aportaciones en este sentido por parte de la doctrina laboral. En definitiva, tratamos de poner de manifiesto que el resultado va a depender, quizás en exceso, de las específicas circunstancias del caso y del propio subjetivismo del juez a la hora de resolver un litigio concreto, siendo difícil o casi mejor sería decir imposible, dar unas reglas concretas y absolutas capaces de resolver cualquier supuesto. En este sentido, suelen ser tajantes las manifestaciones de los Tribunales de Justicia, llegando a afirmar que «han de ponderarse de forma particularizada todos los aspectos subjetivos y objetivos concurrentes, teniendo en cuenta los antecedentes y circunstancias coetáneas que definen la relación laboral como una relación continuada en el tiempo. Por ello hechos idénticos pueden ser tratados de forma distinta según las circunstancias subjetivas y objetivas concurrentes en el mismo» (STSJ Comunidad Valenciana de 3 de mayo de 2005 [AS 2005, 1761]).

A todo lo anterior hemos de añadir la dificultad de que las causas de despido sean objeto de la casación unificadora, lo que otorga una importancia de primer orden a las pautas interpretativas emanadas de los distintos Tribunales Superiores de Justicia. Circunstancia ratificada por el propio Tribunal Supremo cuando señala que la calificación de las conductas a los efectos de su inclusión

en el artículo 54 ET no es materia propia de la unificación de doctrina, ante la dificultad de que se produzcan situaciones sustancialmente iguales, ya que en estos casos la decisión judicial se funda en una valoración individualizada de circunstancias variables, que normalmente no permite la generalización de las decisiones fuera de su ámbito específico (STS de 15 de enero de 2009 [RJ 2009, 2568], vid. también STS de 6 de febrero de 2008 [RJ 2008, 2585]). Por ello la mayor parte de las pautas interpretativas del TS en esta materia datan de fechas anteriores a 1990, pues a partir del momento en que los Tribunales Superiores asumen sus competencias prácticamente dejan de llegar asuntos por despido al Supremo y se corre el riesgo de que sus criterios, por cronológicamente lejanos, dejen de adecuarse a la «realidad social del tiempo en que han de ser aplicadas (art. 3.1 del Código Civil [LEG 1889, 27]) las previsiones legales» (SEMPERE NAVARRRO).

2. LOS HECHOS CAUSANTES DEL LITIGIO

El actor venía prestando servicios en la empresa demandada con la categoría profesional de oficial de oficios varios desde el 21 de septiembre de 2005. Con fecha 11 de febrero de 2008, mientras se encontraba de baja médica por IT común (iniciada el 14 de enero del mismo año) recibió un *burofax* conteniendo comunicación escrita de 5 de febrero de 2008 en el que se le imputaban determinadas faltas.

Los hechos imputados hacían referencia, por un lado, a que el actor no fue a trabajar el día 28 de diciembre de 2007 habiendo comunicado previamente por teléfono a la recepcionista que no se encontraba bien, respetando así la práctica habitual de la empresa donde suele presentarse la baja médica el segundo día. El día 2 de enero tampoco fue a trabajar, sin haber efectuado ni llamada ni comunicación alguna a la empresa y sin justificar la ausencia *a posteriori*. Por otro lado, que en fecha 14 de enero de 2008 se produjo una discusión entre el trabajador y el Gerente de la empresa, dado que éste se negaba a abonar unas cantidades que en concepto de dietas reclamaba el trabajador, suma que acabó siendo abonada en la conciliación previa, reconociendo la empresa la deuda. En aquel momento, cuando salía del despacho del Gerente, el trabajador manifestó en voz alta «este hombre está loco», comentario que no fue oído por el Gerente pero sí por dos testigos. Al día siguiente se produjo una nueva discusión entre ambos y al salir el trabajador le dijo al Gerente «eres un hijo de puta». Hechos los anteriores que han quedado fehacientemente acreditados.

Previamente se le habían remitido distintos *burofaxes* en los que se contenían comunicaciones en relación con cada una de las faltas imputadas en la carta de despido, refiriendo las disposiciones legales y convencionales en las que aparecen tipificadas.

El Juzgado de lo Social vino a desestimar la demanda interpuesta por Don José Miguel contra la empresa DITEC GAS, SL y FOGASA, declarando procedente el despido y, por tanto, válidamente extinguida la relación laboral que unía a las partes, sin derecho a indemnización.

Contra dicha Sentencia desfavorable interpuso recurso de suplicación la

parte actora dentro de plazo, siendo impugnado por la parte contraria. Como resultado del mismo encontramos la Sentencia del TSJ de Cataluña de 10 de febrero de 2009 (AS 2009, 1841) que ahora nos ocupa. De los dos motivos del recurso, el primero, relativo a unos pretendidos defectos formales de la carta de despido, en relación a la fecha de efectos, es desestimado por el Tribunal, además de por constar expresamente en la misma, al tratarse de una alegación efectuada *ex novo* en vía de suplicación y que no puede ser atendida. El segundo entra en el fondo del asunto y se ciñe a aplicar la teoría gradualista, aspecto que ha de centrar nuestra atención.

3. EL DESPIDO POR OFENSAS VERBALES Y LA TEORÍA GRADUALISTA: PAUTAS JUDICIALES DE INTERPRETACIÓN

La Sentencia que ahora nos ocupa, en la línea de la jurisprudencia consolidada en la materia y de los pronunciamientos de los TSJ, residencia la justificación de esta causa de despido en el deber de respeto mutuo que la convivencia exige, correspondiente a la dignidad humana, derecho básico conforme al artículo 4.2 ET (RCL 1995, 997). Atendida la indefinición del precepto legal, y la patente ausencia de un concepto legal de ofensas, viene centrándose la atención en los rasgos genéricos que el artículo impone a los incumplimientos merecedores de la máxima sanción del despido: la gravedad y la culpabilidad. Ello ha llevado, por un lado, a la aplicación rigurosa de la teoría gradualista a fin de calibrar la gravedad de la falta y, por otro, a considerar un elemento esencial la existencia de *animus iniuriandi* por parte del sujeto que realiza las ofensas, valorando, aspecto que plantea enormes dificultades en la práctica aplicativa, la intención del sujeto a la hora de verter determinadas manifestaciones.

Ahora bien, aunque en determinados casos se ha afirmado que las propias expresiones utilizadas llevaban implícito el claro ánimo de ofender a otra persona (así, STS de 20 de febrero de 1991 [RJ 1991, 855]), al estimarse que objetivamente son ofensivas y comportan grave menosprecio, existe una fuerte tendencia a considerar primordial el examen del contexto en el que se vierten para ponderar su verdadero alcance. Por tanto, suele valorarse el comportamiento de la persona en relación con el momento y la ocasión, porque no basta con que las expresiones sean atentatorias a la dignidad, atendido su sentido gramatical, sino que, dado el contexto en el que se producen, puede verse mermada la animosidad injuriosa de tales expresiones. El *animus iniuriandi* se considera inexistente en presencia de manifestaciones realizadas con un objetivo claramente prefijado (la solidaridad con otro compañero en STS de 11 de junio de 1990 [RJ 1990, 5051]), que las distancia de aquella intención ofensiva o injuriosa.

En relación con otros factores circundantes a las propias manifestaciones, la jurisprudencia viene dando cierto valor atenuante a circunstancias como la existencia de una discusión o de una provocación previa por parte del destinatario de las ofensas o situaciones de conflicto, en especial la huelga (STS de 20 de marzo de 1991 [RJ 1991, 1884]) que, no obstante, no justifica determinados comportamientos que revisten un alto grado de gravedad, sobre todo si acompañados también de amenazas (por todas, vid. STS Comunidad Valenciana de 24 de febrero de 2005 [AS 2005, 1024]). Todo lo anterior ha llevado a los Tribuna-

les a poder afirmar que «una misma palabra, gesto o acto puede revestir la máxima gravedad en una situación y carecer absolutamente de ella en otras» (STS de 6 de abril de 1990 [RJ 1990, 3121]).

Por otra parte, en el amplio abanico de supuestos enjuiciados por los Tribunales, también tienden a evaluarse circunstancias atinentes a las personas implicadas, así factores relativos al cargo ostentado por el trabajador, tiempo de antigüedad en la empresa, profesión, nivel cultural, relación de confianza y amistad y otras análogas.

Tampoco suelen ignorarse circunstancias atinentes al medio utilizado para verter las «ofensas», que permiten calibrar también la intención del trabajador, en especial en relación al nivel de difusión pretendido y al grado de reflexión que ha precedido a la externalización de las expresiones empleadas. Siendo normalmente considerada una atenuante que se hayan mantenido en un ámbito más o menos privado, aun en presencia de personal de la empresa, y no hayan trascendido al exterior o al público en general, circunstancia que se considera indicativa del ánimo de injuriar o causar mayores daños a la empresa o al sujeto destinatario de las manifestaciones.

Pues bien, la Sentencia que ahora nos ocupa, aun cuando hace girar su fallo en torno a la gravedad de la conducta enjuiciada, prescinde de la mayoría de los criterios al uso aquí sucintamente enumerados, para centrar la argumentación en un aspecto relativamente novedoso y quizás algo endeble para restar importancia al carácter ofensivo de las expresiones vertidas: la degradación social del uso del lenguaje.

4. SOBRE EL CARÁCTER INSULTANTE DE LAS EXPRESIONES UTILIZADAS, LA DEGRADACIÓN SOCIAL DEL LENGUAJE Y EL CARÁCTER «AISLADO» DE LA CONDUCTA

Como hemos señalado, el Juzgado de lo Social estimó la procedencia del despido atendido que, como señala el TSJ en su fundamentación jurídica, «en abstracto» sería incardinable entre las ofensas verbales tipificadas en el artículo 54.2 c) ET (RCL 1995, 997), en la medida en que ambas expresiones empleadas son «insultantes». Ahora bien, para el TSJ es preciso atender al contexto en que se producen, de forma que puede verse mermada la animosidad injuriosa de tales expresiones.

De esta forma, el TSJ erige en pilar fundamental de su argumentación la consideración relativa a que «la degradación social del lenguaje ha provocado que las expresiones utilizadas por el ahora recurrente sean de uso corriente en determinados ambientes, especialmente en el marco de discusiones, como era el caso, dado que el trabajador reclamaba el abono habitual de la cantidad correspondiente a comisiones, que se efectuaba en la primera quincena del mes, negándose a ello el Gerente, si bien acaba realizándose el pago de lo reclamado una vez presentada conciliación previa». Para el Tribunal, analizando las circunstancias concurrentes, y sin justificar en modo alguno la utilización de ofensas verbales o expresiones insultantes, es desproporcionada la calificación de la falta muy grave, en los términos del artículo 47 del Convenio Colectivo (LEG 2005, 7147) de aplicación, que reserva ese calificativo para mal-

trato de palabra o de obra, faltas de respeto y de consideración, siendo excesiva la consideración como tal de las frases «este hombre está loco», refiriéndose a la falta de justificación de la negativa al pago reclamado, y que ni siquiera fue oída por el sujeto pasivo, y el insulto «hijo de puta», de ahí que en aplicación de la doctrina gradualista deba reducirse la gravedad de la falta, resultando desproporcionada la sanción de despido que, en este sentido, debe calificarse como improcedente, tal como postula el recurrente.

No es la primera vez que los Tribunales hacen uso de este argumento a la hora de valorar la conducta enjuiciada. Es más, el propio TS en alguna ocasión así lo ha reconocido considerando que el alcance de los vocablos o expresiones en cuestión no ha de deducirse de su puro significado semántico o estrictamente gramatical, sino de la acepción que tengan en el lenguaje ordinario o coloquial, atendiendo al contexto que les enmarca (STS de 18 de abril de 1982 [RJ 1982, 2450]) y conforme al lenguaje vulgar, vivo y de comunicación ordinaria. En este sentido, también otras Sentencias han estimado que las expresiones utilizadas, pese a ser ofensivas no pueden verse aisladas del contexto en que se vierten, en especial situaciones conflictivas, ya que son expresiones desgraciadamente usuales en el lenguaje coloquial, lo que atenúa su carga peyorativa, constituyendo expresión más de un reprochable desahogo y recriminación a un trabajador que no participaba en el conflicto que de una deliberada intención de poner en entredicho la honorabilidad, dignidad e integridad del singular destinatario de las mismas (STSJ País Vasco de 7 de diciembre de 2004 [AS 2005, 413]).

Resulta cuanto menos llamativo que en este supuesto concreto se ignore por completo la relación jerárquica que une a ofensor y ofendido y ello porque los Tribunales suelen trazar una línea divisoria en función de si el destinatario es el jefe inmediato o son compañeros de trabajo, entre los que median relaciones de confianza. En algunos supuestos (STSJ de Cataluña de 28 de abril de 2005 [AS 2005, 1674], en donde se profería el mismo insulto que en el caso ahora comentado) se ha considerado que si es el jefe inmediato quien las recibe, obviamente son merecedoras del despido, en cuanto que siempre implican un agravio a la propia dignidad y honor, y ha de presumirse el «*animus iniuriandi*» en quien está obligado por especiales vínculos de respeto hacia su superior jerárquico. Distinto es el supuesto en que la ofensa se produce fuera de su presencia, pues entonces han de examinarse las circunstancias concretas que concurren en cada caso, sin olvidar que el lenguaje coloquial está plagado de expresiones habituales, reveladoras de mal gusto y poca educación, especialmente con compañeros con quienes se discuten, critican y comentan las incidencias del trabajo, que no tienen otra trascendencia que un esporádico desahogo, sin ánimo de injuriar a quien se dirigen (STS de 9 de junio de 1986 [RJ 1986, 3498]).

Realizadas las anteriores afirmaciones, considera el TSJ de Cataluña objeto de análisis que las previsiones del artículo 54.2 apartado c) del ET, así como las del artículo 47 del Convenio Colectivo aplicable, pretenden proteger la convivencia y el respeto dentro de las relaciones laborales, ya que desde antiguo viene señalando la jurisprudencia que las ofensas verbales justificadoras de la sanción de despido han de comportar un ataque frontal al honor del ofendido,

de entidad suficiente para entender razonablemente que afectará a la convivencia de ambas partes, de manera que si bien pueden considerarse como ofensas verbales las expresiones que envuelven una ofensa moral para la persona que las sufre, es indispensable que la actitud ofensiva del trabajador sea grave y culpable, calificación que a la vista de las circunstancias, elementos objetivos y subjetivos, expresiones utilizadas y finalidad perseguida, se nos antoja inexistente en este caso, de ahí que apreciamos la desproporción e inadecuación entre conducta y sanción, sin olvidar que nos hallamos ante una conducta aislada del trabajador, por todo lo cual debemos estimar el recurso formulado.

Téngase en cuenta que éste es, en puridad, el elemento que hace inclinar la balanza en uno u otro sentido, de modo que es la alteración de la convivencia en las relaciones futuras lo que vendría a justificar el despido, y no tanto las concretas expresiones utilizadas. Sólo de esta forma puede entenderse que el mismo Tribunal sólo unos meses después de la Sentencia que ahora nos ocupa, haya dictado otra en la que, al menos *prima facie*, parece apartarse de su propio criterio. En este sentido, y junto al cambio en las expresiones utilizadas (ahora se utiliza «maricona» y otras similares), en el supuesto enjuiciado por la STSJ Cataluña de 9 de octubre de 2009 (núm. rec. 3984/2009) se hace girar la argumentación en torno a su carácter humillante e injurioso para la persona a la que van dirigidas, con referencias sexuales, insultos y amenazas, y justifican que la empresa adopte la medida disciplinaria contra la trabajadora, pues las mismas tienen la entidad suficiente para entender razonablemente que la comunicación en el ámbito de la empresa entre la demandante y la persona ofendida no resulte posible.

Esta sorprendente disparidad de resultados ante una aparente similitud de puntos de partida, parece plenamente asumida por el TS que estima que «en el área disciplinaria o sancionadora de esta rama del ordenamiento jurídico han de ponderarse todos sus aspectos, objetivos y subjetivos, pues los más elementales principios de justicia exigen una perfecta proporcionalidad y adecuación entre el hecho, la persona y la sanción, y en este orden de cosas, no puede operarse objetiva y automáticamente, sino que tales elementos han de enlazarse para buscar en su conjunción la auténtica realidad jurídica que de ella nace, a través de un análisis específico e individualizado de cada caso concreto, con valor predominante del factor humano, pues en definitiva se juzga sobre la conducta observada por el trabajador en el cumplimiento de sus obligaciones contractuales, o con ocasión de ellas» (STS de 15 de enero de 2009 [RJ 2009, 2568]).

Para ir finalizando estas líneas, resulta llamativa la alusión por parte del Tribunal al carácter aislado de la conducta de trabajador. Por un lado, porque la utilización por el precepto legal del plural «ofensas», sin lugar a dudas viene motivado por la necesaria concordancia de número que imponen los calificativos de «verbales» o «físicas» que la acompañan. Por otro, porque en puridad, este dato no se corresponde con la realidad de los hechos declarados probados donde se recogen al menos dos episodios de este tipo. Por ello parece en exceso forzada esta argumentación judicial, también contenida en la STSJ Madrid de 18 de julio de 2006 (AS 2006, 3412), que recalca que el art. 54 ET se refiere a ofensas verbales, en plural, y que la carta de despido también alude a ofensas,

igualmente en plural, evidenciando aquel precepto, con tal exigencia, que no basta un hecho aislado, es decir, una ofensa aislada, para proceder al despido. En puridad no se requiere la reiteración de la conducta, pues «basta con una ofensa siquiera aislada, que, eso sí, debe valorarse en sí misma y en conjunción con todas las circunstancias que la precedieron o fueron coetáneas» (STSJ Andalucía, Málaga, 8 junio 2001 [AS 2001, 3835]), siempre que su gravedad justifique la imposición de la sanción máxima del despido.

En conclusión, pese a que la Sentencia que motiva este comentario parte de un modo de razonar que no es ajeno a la teoría gradualista a la hora de enjuiciar la gravedad de la conducta, muestra unos «mimbres» algo débiles para justificar su decisión en orden a la desproporción de la sanción del despido. El eje central de la argumentación, esto es, la degradación del uso del lenguaje no debería, a nuestro modo de ver la cuestión, tolerar su traslado también al ámbito de la relación laboral necesitado, por muy diversas razones, de un clima pacífico de convivencia. En este sentido, pueden traerse a colación las palabras contenidas en el voto particular de la STSJ País Vasco de 7 de diciembre de 2004 (AS 2005, 413) que considera que las expresiones vertidas (cabrón, hijo de puta, te voy a dar dos hostias), no constituyen, como entiende el sector mayoritario, un mero desahogo y recriminación de la conducta de otro compañero de trabajo no huelguista, sino que revelan un claro e indudable ataque a su honor, libertad y dignidad personal. A la magistrada le resulta difícil admitir que los términos utilizados, cuando como es el caso se emplean verbalmente, no en el ámbito de una conversación coloquial, sino gritando de forma violenta... tengan un alcance y finalidad distintos del que resulta de su propio significado gramatical, porque no es el recurso más o menos generalizado al empleo de las formas verbales, o a la adopción de determinados comportamientos, el parámetro a tener en cuenta para valorar su normalidad o adecuación y acomodo a la normal convivencia, sino el contenido intrínseco y el sentido que le es inherente y propio. Afirmación que confirma la insuficiencia del argumento de la actual y generalizada degradación del lenguaje, pues si bien ello podría llevar a tolerar determinadas expresiones en la conversación amistosa, sin embargo, no llega al extremo de legitimar su empleo si están dotadas de afán de zaherir u ofender (STS de 4 de mayo de 1988 [RJ 1988, 3549] y STSJ Galicia de 15 de septiembre de 1994 [AS 1994, 3410]). Afán que está ínsito, desde luego, en el propio significado literal de la expresión, puesto que el diccionario de la RAE, aunque no aporta una definición concreta, la caracteriza como «expresión injuriosa y de desprecio». No admite, por tanto, muchas dudas que el significado gramatical del insulto aquí proferido presupone un ataque al honor y es, de por sí, una ofensa dotada de una gravedad objetiva por más que podamos coincidir en una cierta banalización en su utilización. Muestra de la progresiva vulgarización del lenguaje que, sin embargo, no debiera permitirse en ámbitos tales como el laboral o el académico. La respuesta del Tribunal, a nuestro juicio, casaría con un supuesto donde mediara una especial relación de amistad o confianza entre los ofendidos o si el uso de esta expresión se produjera en el curso de una conversación informal, algo que, sin embargo, queda descartado cuando viene encuadrado en el marco de una discusión que provocó el malestar de quien profirió el insulto, por más que el trabajador se crea en posesión de la verdad, aspecto que, incluso, puede verse confirmado con poste-

rioridad con el abono por parte de la empresa de las cantidades reclamadas. La «habitualidad» o la generalización en ciertos contextos de determinadas expresiones podría hacer dudar de la gravedad objetiva de la conducta para conllevar la máxima sanción del despido, pero el legislador ha previsto esa respuesta y si expresiones como la enjuiciada no revisten la gravedad suficiente, pocos vocablos conllevan un ánimo ofensivo más claro y un atentado a las más elementales normas del respeto humano.

REFERENCIA BIBLIOGRÁFICA

–AGUILERA IZQUIERDO, R., *Las causas del despido disciplinario y su valoración por la jurisprudencia*, Aranzadi, Pamplona, 1997 (BIB 1998, 1970).

–GOÑI SEIN, J. L., «Las ofensas al honor y la repercusión disciplinaria de las proferidas fuera de la empresa», RL 1987-I.

–IGARTUA MIRÓ, M. T., «Ofensas verbales o físicas», en GORELLI HERNÁNDEZ, J. (Coord.), *El Despido. Análisis y aplicación práctica*, Tecnos, Madrid, 2004.

–PEDRAJAS MORENO, A., «Libertad de información y expresión del trabajador y deberes ante la empresa», en BORRAJO DACRUZ, E. (Coord.), *Trabajo y libertades públicas*, La Ley-Actualidad, Madrid, 1999.

–SEMPERE NAVARRO, A. V., «El despido por ofensas en la doctrina judicial gallega» (BIB 1999, 1443).