

La protección de las personas trabajadoras denunciadoras de riesgos medioambientales derivados de la actividad industrial mediante el genérico derecho de libertad de expresión: una solución, pero no la adecuada

Comentario a la [Sentencia del Tribunal Europeo de Derechos Humanos de 8 de octubre de 2024 \(Aghajanyan vs. Armenia\)](#)

Margarita Miñarro Yanini

Profesora titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social acreditada como catedrática.

Universitat Jaume I (Castelló, España)

myanini@dtr.uji.es | <https://orcid.org/0000-0001-8411-3595>

Extracto

La Sentencia del Tribunal Europeo de Derechos Humanos de 8 de octubre de 2024 (Aghajanyan vs. Armenia) otorga protección, a través del derecho de libertad de expresión del artículo 10 del Convenio para la protección de los derechos humanos y las libertades fundamentales, a un trabajador denunciante de su empresa por la generación de riesgos medioambientales. En el presente comentario se incide en las debilidades de este cauce de protección.

Palabras clave: libertad de expresión; denunciadores; daños medioambientales; interés público; protección específica; protección genérica, ámbito laboral.

Recibido: 19-12-2024 / Aceptado: 20-12-2024 / Publicado: 14-01-2025

Cómo citar: Miñarro Yanini, M. (2025). La protección de las personas trabajadoras denunciadoras de riesgos medioambientales derivados de la actividad industrial mediante el genérico derecho de libertad de expresión: una solución, pero no la adecuada. Comentario a la Sentencia del Tribunal Europeo de Derechos Humanos de 8 de octubre de 2024 (Aghajanyan vs. Armenia). *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, 484, 285-293. <https://doi.org/10.51302/rtss.2025.24263>

Protection of employees reporting on environmental risks arising from industrial activities through the generic right to freedom of expression: a solution, but not the appropriate one

Commentary on the European Court of Human Rights judgment of 8 October 2024 (Aghajanyan v. Armenia)

Margarita Miñarro Yanini

Reader in Labour and Social Security Law.

Universitat Jaume I (Castelló, Spain)

myanini@dtr.uji.es | <https://orcid.org/0000-0001-8411-3595>

Abstract

The ruling of the European Court of Human Rights of 8 October 2024 (Aghajanyan vs. Armenia) grants protection, through the right to freedom of expression in Article 10 of the Convention for the Protection of Human Rights and Fundamental Freedoms, to a whistleblower worker from his company for the generation of environmental risks. This comment focuses on the weaknesses of this channel of protection.

Keywords: freedom of expression; whistleblowers; environmental damage; public interest; specific protection; generic protection; work environment.

Received: 19-12-2024 / Accepted: 20-12-2024 / Published: 14-01-2025

Citation: Miñarro Yanini, M. (2025). Protection of employees reporting on environmental risks arising from industrial activities through the generic right to freedom of expression: a solution, but not the appropriate one. Commentary on the European Court of Human Rights judgment of 8 October 2024 (Aghajanyan v. Armenia). *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, 484, 285-293. <https://doi.org/10.51302/rtss.2025.24263>

1. Marco jurídico

El marco jurídico de la [sentencia comentada](#) está constituido por el [artículo 10 del Convenio para la protección de los derechos humanos y las libertades fundamentales](#), adoptado por el Consejo de Europa y coloquialmente conocido como «Convenio Europeo de Derechos Humanos». Este precepto establece el derecho a la libertad de expresión en los siguientes términos, que resulta oportuno recordar:

1. Toda persona tiene derecho a la libertad de expresión. Este derecho comprende la libertad de opinión y la libertad de recibir o de comunicar informaciones o ideas sin que pueda haber injerencia de autoridades públicas y sin consideración de fronteras. El presente artículo no impide que los Estados sometan las empresas de radiodifusión, de cinematografía o de televisión a un régimen de autorización previa.
2. El ejercicio de estas libertades, que entrañan deberes y responsabilidades, podrá ser sometido a ciertas formalidades, condiciones, restricciones o sanciones previstas por la ley, que constituyan medidas necesarias, en una sociedad democrática, para la seguridad nacional, la integridad territorial o la seguridad pública, la defensa del orden y la prevención del delito, la protección de la salud o de la moral, la protección de la reputación o de los derechos ajenos, para impedir la divulgación de informaciones confidenciales o para garantizar la autoridad y la imparcialidad del poder judicial.

Como puede observarse, el primer párrafo establece el derecho, indicando que su ejercicio debe hacerse «sin [...] injerencia de las autoridades públicas», lo que debe ser interpretado en el marco de la formulación clásica de los derechos fundamentales/humanos (en la línea del [art. 53 Constitución española](#)). No obstante, en la actualidad no se discute la eficacia de los derechos fundamentales entre particulares, siendo lo relevante el bien jurídico protegido, más que la naturaleza del sujeto frente al que se ejercite. Cosa distinta es cómo se articule en sede procesal su protección (como es sabido, en España, la exigencia del [art. 41.2 de la Ley orgánica del Tribunal Constitucional](#) de que la vulneración proceda de un poder público a efectos de acceder al recurso de amparo se salva dirigiéndolo frente a las resoluciones judiciales previas que no han protegido adecuadamente el derecho), pero

lo relevante es que es oponible frente a particulares y, coherentemente, que también en tal caso puede desplegarse el sistema de garantías reforzadas que le es propio.

En cualquier caso, como cualquier derecho (incluidos los restantes derechos de carácter fundamental) no tiene carácter absoluto y, por tanto, puede estar sujeto a limitaciones y/o condicionantes. A estos se refiere el último inciso del primer apartado del precepto transcrito, así como su apartado segundo. Por lo que respecta a este último, indica que su ejercicio puede sujetarse a «formalidades, condiciones, restricciones o sanciones previstas en la ley», instrumentos o medidas heterogéneos pero con el objetivo común de proteger los bienes de particular relieve a los que el propio precepto se refiere, que son la seguridad nacional, la integridad territorial, la seguridad pública, la defensa del orden, la prevención del delito, la protección de la salud y de la moral, así como de la reputación y de los derechos ajenos, para impedir la divulgación de información confidencial y garantizar la autoridad y la imparcialidad del poder judicial. Se entiende que estos condicionantes y limitaciones han de interpretarse en sentido restrictivo, lo que supone que únicamente quedarán justificados si tienen por objeto proteger los bienes estrictamente indicados por la norma, y no otros.

Por lo demás, se considera oportuno realizar, siquiera brevemente, mención a otra norma que, aunque de distinto ámbito y por ello no aplicable en el caso examinado, es importante por el contexto que crea en relación con la protección de las personas que informen en la dimensión supranacional. Esta es la célebre [Directiva 2019/1937, de 23 de octubre de 2019](#), relativa a la protección de las personas que informen sobre infracciones del derecho de la Unión (coloquialmente conocida como la Directiva *Whistleblowing*). Esta norma especifica el derecho de libertad de expresión para referirlo a las personas trabajadoras que denuncien incumplimientos de las empresas para las que trabajan, estableciendo su tutela frente a posibles represalias. Su objetivo último es prevenir y descubrir infracciones del derecho de la Unión que perjudican el interés público, por lo que no sorprende que el medio ambiente sea una de las materias que la norma destaca como prioritarias.

2. Breve síntesis del supuesto de hecho

El demandante, nacional de Armenia, trabajaba como investigador principal en una fábrica de productos químicos, de titularidad privada (90 %) y pública (10 %) desde 2003. El 9 de julio de 2007 la fábrica dicta una circular en la que se indica a las personas trabajadoras que la información sobre niveles salariales se considera secreto comercial. Asimismo, en su contrato se incluía una cláusula que prohibía la publicación de información que contuviera secretos de Estado profesionales o comerciales relacionados con la fábrica. El demandante y la empresa firmaron una declaración en la que aquel se obligaba a guardar deber de confidencialidad respecto de su salario. En 2009 la fábrica adoptó un reglamento interno sobre sus secretos comerciales, que eran definidos como «la información con valor comercial por no ser conocida por terceros cuya difusión podía afectar negativamente al

funcionamiento de la fábrica». A tenor del mismo, la información relativa a la capacidad de producción de la fábrica, la naturaleza del trabajo científico, los experimentos en curso, el almacenamiento de materia prima y los procesos tecnológicos en desarrollo, se consideraban «secreto comercial».

El demandante presentó, entre 2006 y 2010, varios informes a la dirección en la que indicaba la necesidad de gestionar adecuadamente un residuo químico, la laca con etinol, que se almacenaba en la fábrica, pero podía ser muy peligroso por riesgo de combustión. Asimismo, proponía la producción de pintura anticorrosiva para aprovechar tales residuos y evitar su almacenamiento. En 2007 se le permitió realizar este experimento, si bien los resultados no fueron satisfactorios, según el demandante, porque no se habían realizado de manera adecuada. Tras varias órdenes contradictorias, en 2010 se autorizó a continuar el experimento de la pintura, aunque el demandante indica que no se pudo realizar en las condiciones óptimas.

El 22 de abril de 2010 se publicó en la prensa local un artículo que incluía una entrevista con el demandante. En esta, entre otros, se refería al problema de la combustión que podía provocar el almacenamiento de la laca, con el consiguiente riesgo para el medioambiente y la salud humana, así como la solución que había propuesto, no apoyada en suficiente medida por el equipo directivo de la empresa. Declaraba, asimismo, que la propuesta de realizar otro invento, sobre producción de caucho de cloropreno, había quedado sin respuesta. También expresaba frustración por sus ingresos, indicando que cada uno de los doce subdirectores ganaba entre 3 y 4 millones de drams armenios, mientras que él, pese a su formación y experiencia, ganaba 85.000 drams armenios.

El 19 de mayo de 2010 el director gerente de la fábrica despidió al demandante, sin previo aviso, indicando en la carta de despido que la información expresada en el artículo publicado era falsa, y que con sus declaraciones había incumplido varios artículos del Código de Trabajo, lo que determinaba que la empresa hubiera perdido la confianza en él.

En este momento comienza un largo íter procesal, que en apretada síntesis supuso la impugnación del despido por el demandante ante los tribunales civiles, indicando, básicamente, que desconocía el reglamento interno de la fábrica sobre secretos comerciales y que la información dada en la entrevista no podía considerarse secreto comercial puesto que afectaba al medioambiente, a la seguridad en el trabajo y a la salud humana, así como que el salario revelado no era cierto, por lo que no suponía vulneración de secreto. El tribunal de instancia falló a su favor.

La empresa impugnó la sentencia, que fue anulada por el Tribunal Civil de Apelación, al considerar que la información dada en la entrevista constituía un secreto comercial, que había difundido información sobre salarios y que la reputación de la fábrica se había visto socavada.

El demandante recurrió esta sentencia, pero su recurso fue declarado inadmisibile por el Tribunal de Casación.

En la sentencia dictada cumpliendo la anulación dispuesta por el Tribunal Civil de Apelación, de 19 de septiembre de 2011, el Tribunal del Distrito desestimó la demanda presentada por el demandante, considerando que había revelado secretos comerciales.

Frente a esta sentencia, el demandante interpuso recurso de apelación en base a su derecho a la libertad de expresión. Incidía en su recurso en los reiterados intentos previos de que sus superiores atendieran sus inquietudes sobre los riesgos del almacenaje de laca y sus peticiones para gestionarlos de manera adecuada, destacando que la información era relevante para proteger el medioambiente, la seguridad en el trabajo y la salud humana. Asimismo, subrayaba que «no solo existía un derecho, sino también un deber de hacer pública dicha información, pues el empleador no había tomado medidas preventivas». Atacaba también la sentencia recurrida indicando que nunca había revelado el salario real, y que el tribunal no había concretado el daño sufrido por la fábrica a consecuencia del artículo de prensa. El Tribunal de Apelación Civil desestimó el recurso del demandante por sentencia de 1 de diciembre de 2011, al considerarlo infundado, confirmando la sentencia del Tribunal del Distrito. En sus consideraciones, indica que el demandante sí proporcionó información sujeta a secreto sobre la fábrica y sus procesos, así como sobre los salarios, y que ello suponía abuso de confianza e incumplimiento de las órdenes de la empresa y de sus obligaciones contractuales.

El demandante planteó recurso frente a esta sentencia, que fue considerado inadmisibile por el Tribunal de Casación.

3. La resolución judicial del Tribunal Europeo de Derechos Humanos

Tras el dilatado recorrido procesal descrito, el demandante recurre ante el Tribunal Europeo de Derechos Humanos (TEDH) aduciendo que su despido viola su derecho a la libertad de expresión ex [artículo 10 del Convenio para la protección de derechos humanos y de las libertades fundamentales](#), siendo admitido por el tribunal. Como argumentos básicos del recurso indica que el despido ha supuesto una injerencia ilegal e innecesaria en su derecho a la libertad de expresión, que no había perseguido ningún interés legítimo y que había sido desproporcionado. Indica, asimismo, que en ninguna de las sentencias dictadas se prueba que se hubiera cometido una grave violación de la disciplina laboral que justificase la aplicación del despido, y no se había especificado qué fragmentos de su entrevista habían supuesto divulgación de un secreto comercial, sino que se limitaba a hacer una referencia genérica. El demandante incide en que había actuado como «denunciante», pero que la legislación nacional no garantiza la protección debida. El riesgo motivado por el de-

pósito del residuo químico existía, no solo porque lo sabía, dado que es químico y había trabajado durante años como investigador principal en la fábrica, sino porque se actualizó en dos ocasiones, 2006 y 2017, en las que se produjeron sendas explosiones e incendios relacionados con el almacenamiento de laca.

El Gobierno apoya el despido, considerando que el artículo 121 del Código de Trabajo permite despedir a una persona trabajadora por una sola infracción de la disciplina laboral, y que ha divulgado secretos comerciales relacionados con la fábrica y con los salarios. Considera que la injerencia en el derecho de libertad de expresión está justificada por dirigirse a proteger la reputación y los intereses de la fábrica y evitar la divulgación de información recibida de manera confidencial.

El TEDH estima el recurso, si bien reconociendo en favor del recurrente unas cantidades económicas significativamente inferiores a las reclamadas. Tratando de ordenar la argumentación del TEDH, un primer bloque se refiere a su doctrina sobre la aplicación de los derechos humanos/fundamentales en el ámbito privado, entendiendo en relación a «[las] disputas que involucran la libertad de expresión en el contexto de las relaciones profesionales [...] que la protección del artículo 10 del Convenio se extiende al lugar de trabajo en general», siendo vinculante no solo cuando «[...] se rigen por el derecho público, sino que también pueden aplicarse cuando se rigen por el derecho privado». El papel del Estado en relación con este derecho implica la obligación de no inferir, pero también «puede exigir medidas positivas de protección, incluso [...] contra la injerencia de particulares».

Seguidamente, entra a examinar con bastante detalle la valoración de los hechos de los órganos judiciales armenios, a fin de determinar si garantizaron adecuadamente el derecho de libertad de expresión del demandante al desestimar su demanda. Destaca, en relación con esta cuestión, contradicciones en la calificación de los hechos sancionados y «muy poca motivación» de las sentencias, pues no «especificaron cuáles de las declaraciones del demandante publicadas en el periódico se consideraron inexactas o difamatorias, como aparentemente argumentó el Gobierno», como tampoco valoraron los intentos del recurrente de plantear sus preocupaciones a sus superiores, ni verificaron su motivación última. Asimismo, el tribunal reconoce la importancia del deber de lealtad y discreción de las personas empleadas hacia sus empleadoras, pero recuerda que «este puede verse anulado por el interés que el público pueda tener en una información particular». Concretamente, el TEDH destaca que

[...] en su entrevista el demandante planteó un asunto sensible y de interés público [...], relativo a la protección del medioambiente, los daños a la salud humana y la seguridad en el trabajo. Sin embargo, los tribunales nacionales no examinaron en absoluto la relación entre el deber de lealtad del solicitante y el interés público en estar informado sobre cuestiones ambientales y las irregularidades percibidas en la fábrica de químicos de Armenia.

En fin, también destaca, en base a todo ello, que los tribunales nacionales no evaluaron el caso que tenían ante ellos a la luz de los principios definidos en su jurisprudencia en virtud del [artículo 10 del convenio](#). Señala al respecto que

[...] corresponde principalmente a las autoridades nacionales, en particular a los tribunales, interpretar y aplicar el derecho interno de una manera que dé pleno efecto al Convenio de los derechos fundamentales, [pero incide en que] la motivación insuficiente o las deficiencias en el razonamiento de los tribunales nacionales también lo han llevado a constatar una violación del artículo 10, cuando esas omisiones le impidieron ejercer efectivamente su control sobre si las autoridades nacionales habían aplicado correctamente los estándares establecidos en su jurisprudencia.

En consecuencia, el TEDH considera que los tribunales nacionales armenios no hallaron un justo equilibrio entre los intereses en conflicto y no justificaron de manera suficiente sus decisiones.

4. Trascendencia de la doctrina establecida

La [Sentencia Aghajanyan vs. Armenia](#) está en la línea de otras precedentes del TEDH en las que examina la correcta aplicación del derecho de libertad de expresión en el ámbito de las relaciones de trabajo (así, [Sentencia Goryaynova vs. Ucrania](#), cuyo «diálogo» se incluyó en el [núm. 453 de esta revista](#)). La especialidad e importancia de la [sentencia ahora examinada](#) radica en que el objetivo perseguido en ejercicio de tal derecho es la preservación del medioambiente, la seguridad en el trabajo y la salud de las personas.

Se considera que la argumentación realizada en ella por el TEDH, aunque podría tener algo más de orden interno, es correcta dada la base jurídica de la que procede. Con todo, se aprecia que dicha base, el derecho de libertad de expresión, presenta claras limitaciones en orden a proteger a denunciante, en general, y de riesgos medioambientales, en particular.

En este sentido, faltan dos elementos que se consideran esenciales en orden a establecer una protección reforzada adecuada. El primero de ellos, es la especificación del elemento subjetivo, la persona trabajadora, que cualifica la condición del sujeto protegido y lo hace merecedor de una protección particular, dada su condición subordinada respecto de la empresa, autora de la acción denunciada. Es este un elemento absolutamente determinante, que no solo justifica, sino que requiere, una protección específica, como demuestran la [Directiva 2019/1937](#) y la española [Ley 2/2023](#).

El segundo elemento ausente en la valoración de estas conductas desde el prisma de la libertad de expresión es la imprescindible atención al interés público vulnerado por la acción de la empresa y que pretende preservarse a través de la denuncia. En la sentencia

comentada, el TEDH da un peso determinante al interés público que supone la protección del medioambiente, la prevención de los daños a la salud humana y la seguridad y salud en el trabajo, anteponiéndolo frente al deber de lealtad. No obstante, el tribunal se encuentra constreñido por la propia configuración del derecho de libertad de expresión. Quiere traer-se a colación en este punto, en el ámbito nacional, la [Sentencia del Tribunal Constitucional 126/2003](#), en la que se debatía igualmente si las denuncias del recurrente en amparo –trabajador de una empresa de explosivos que reveló a la prensa malas praxis de la empresa que ponían en riesgo el medioambiente, y la seguridad y salud de las personas trabajadoras– quedaban dentro del ámbito de la libertad de expresión. Aunque el fallo mayoritario fue desestimatorio del amparo, el magnífico voto particular, de la Magistrada Casas Baamonde, incidía particularmente en la centralidad que debe darse en la valoración de la conducta enjuiciada al interés público perseguido por las declaraciones del recurrente.

La carencia de estos dos elementos en la configuración del derecho de libertad de expresión determina que no se trate de una vía de protección realmente adecuada para estos supuestos. Es por ello que la normativa reciente ([Directiva 2019/1937](#), [Ley 2/2023](#)) ha asumido las necesidades de tutela específica de las personas trabajadoras denunciantes, estableciendo para estas vías de protección específicas en las que el eje y fundamento de la protección especial es el interés público existente en la información revelada. Con todo, se considera que la protección del medioambiente, por su enorme importancia y, desgraciadamente, los frecuentes daños de los que es objeto en el marco de la actividad industrial, deberían tener un cauce específico de protección, mediante el que se configurara un verdadero «derecho de alerta medioambiental». La [Directiva Whistleblowing](#) apunta en esa dirección, al abrir posibles cauces de protección específica, como el previsto en su artículo 8.7, que establece la posibilidad de que los Estados exijan a las entidades del sector privado de menos de 50 trabajadores que establezcan canales de denuncia interna si de sus actividades se aprecia riesgo para el medioambiente o la salud pública. Con todo, la [Ley 2/2023](#), que la transpone, centrada sin ningún disimulo en la protección de denunciantes de corrupción, obvia el establecimiento de los cauces específicos en materia de denuncias medioambientales que la directiva permite, renunciando con ello a establecer una protección específica y reforzada en favor de las personas denunciantes de irregularidades de las empresas en materia medioambiental.