



EVOLUCIÓN DEL DERECHO FUNDAMENTAL A LA LIBERTAD DE EXPRESIÓN EN EL ÁMBITO LABORAL EN ESPAÑA SEGÚN LA JURISPRUDENCIA

EVOLUTION OF THE FUNDAMENTAL RIGHT TO FREEDOM OF EXPRESSION IN THE LABOR AREA IN SPAIN ACCORDING TO THE JURISPRUDENCE

EVOLUÇÃO DO DIREITO FUNDAMENTAL À LIBERDADE DE EXPRESSÃO NA ÁREA DO TRABALHO EM ESPANHA DE ACORDO COM A JURISPRUDÊNCIA

Recebido em:	19/04/2019
Aprovado em:	12/07/2019

Jordi García Viña¹

RESUMEN

Este artículo analiza el concepto de economía aplicada a la ley para comprender el análisis de la escuela de los fenómenos legales por los principios económicos que surgieron en 1960 en los Estados Unidos de América, rastreando los impactos sobre la ley de propiedad intelectual

¹ Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Barcelona. España. Endereço eletrônico: jordi.garcia@ub.edu



en el sistema de Derecho Común. Este estudio se basa en el método hipotético-deductivo, con un enfoque en la literatura económica y legal, para concluir que la legislación de propiedad intelectual se moderniza con frecuencia, especialmente en el momento de las grandes transformaciones socioeconómicas, como una revolución industrial con el efecto de impulsar el desarrollo y innovación, asegurando el crecimiento económico con la seguridad y protección adecuadas de secretos industriales y experiencia.

Palabras llave: derecho; ciencias económicas; Análisis económico del derecho.

RESUMO

Este artigo analisa o conceito de economia aplicado ao direito, a fim de compreender a análise da escola dos fenômenos jurídicos por princípios econômicos que surgiram em 1960 nos Estados Unidos da América, traçando os impactos no direito de propriedade intelectual no sistema Common Law. Utiliza o método hipotético-dedutivo, com esteio na literatura econômica e jurídica, para concluir pela necessidade de frequente modernização da legislação sobre propriedade industrial, principalmente em tempos da chamada Indústria 4.0, com efeito no impulso do desenvolvimento e inovação, fazendo assegurar o crescimento da economia com a devida segurança e proteção dos segredos e expertises industriais.

Palavras-chave: direito; economia; análise econômica do direito; propriedade intelectual; indústria 4.0.

ABSTRACT

This article analyses the concept of economics applied to law in order to understand the school's analysis of legal phenomena by economic principles that emerged in 1960 in the United States of America, tracing the impacts on intellectual property law in the Common Law system. This study relies on the hypothetical-deductive method, with a focus on economic and legal literature, to conclude that intellectual property legislation is frequently modernized, especially at the time of major socio economic transformations such as an



industrial revolution with the effect of boosting development and innovation, ensuring economic growth with the proper security and protection of industrial secrets and expertise.

Keywords: law; economics; economic analysis of law.

1. Cuestiones generales

Los conflictos jurídicos derivados de la aplicación de la libertad de expresión en la relación laboral en España surgen, como no puede ser de otra manera, incluso antes de la promulgación de la Constitución de 1978.

En aquella época, la concepción de los diversos derechos, libertad de expresión del trabajador y poder de dirección por parte del empresario, era muy clara, de manera que los tribunales sólo solían considerar como legal la conducta del trabajador cuando se actuaba dentro de un determinado orden, que, por supuesto, era establecido por el régimen político imperante.

Así, los principales problemas se daban cuando habiendo informado el trabajador a la dirección de la empresa en la que prestaba servicios sobre unos determinados hechos, que normalmente no eran demasiado beneficiosos para ésta, después se vertían las mismas indicaciones a tercero, o, y éste era el caso más grave, cuando se utilizaban los medios de comunicación para hacer públicos estos hechos.

Sin embargo, este tema ha tenido una especial relevancia a partir de la promulgación de la Constitución de 1978. En esta sede se pueden detectar la siguiente nota característica que va a estar presente a partir de este momento, y que por el hecho de estar en continua evolución, aún no han llegado a su término final. Se está produciendo una ampliación en



cuanto al ámbito de protección en lo que respecta a la conducta del trabajador. El Tribunal Constitucional cada vez está siendo más permisivo en cuanto a las declaraciones que realizan los trabajadores, de manera que podría llegar un momento en que, en virtud de este derecho fundamental, la exigencia del ejercicio de las obligaciones del trabajador pudiera quedar vacía de contenido. En todo caso, el tiempo dirá hasta dónde se está dispuesto a llegar en este proceso.

Promulgada la Constitución de 1978, el derecho fundamental a la libertad de expresión y a la libertad de información, derecho que no está reconocido expresamente en el art. 4 del Estatuto de los Trabajadores, ha sufrido ciertas limitaciones². Si se quiere establecer qué régimen ha de existir para que pueda haber una perfecta cohabitación entre el derecho fundamental y sus posibles limitaciones, no queda más remedio, tal y como lo entendió DÄUBLER, que estar a cada caso concreto para descubrir si el uso de la libertad de expresión por parte del trabajador ha supuesto una extralimitación del contenido constitucional³.

Una cuestión ha quedado muy clara: la libertad de expresión no es ilimitada. Por esta razón, tradicionalmente el Tribunal Constitucional ha determinado una serie de requisitos que son comunes para todos los supuestos. Así, por ejemplo, normalmente libertad de expresión se vincula a la posibilidad de facilitar una opinión pública libre en el marco del pluralismo político. Ahora bien, esto no puede significar que su círculo de actuación se limite exclusivamente al ámbito público, ya que los derechos fundamentales también actúan en las relaciones entre sujetos particulares, como pueden ser el empresario y el trabajador⁴.

² FERNANDEZ LOPEZ, "La transgresión de la buena fe contractual (nota a la STCT 12-XI-1981", Revista de Política Social, número 138, 1983, págs. 219 ss. De la misma opinión, RAMIREZ MARTINEZ, "Derechos y deberes laborales", Revista Española de Derecho del Trabajo, número 100, 2000, pág. 273.

³ DÄUBLER, *Derecho del Trabajo*, Madrid, (MTSS), 1990, pág. 622.

⁴ GORELLI HERNANDEZ, "Libertad de expresión, ideario de la empresa y despido (en torno a la STC 106/1996, de 12 de junio, BOE de 12 de julio)", *Actualidad Laboral*, Tomo I, 1997, pág. 118.



En todo caso, existen determinados momentos, normalmente cuando se usa como mecanismo de presión de tipo colectivo, en los que la libertad expresión en el ámbito laboral presenta una apreciación por parte de los tribunales más flexible.

Así, por ejemplo cabe entenderlo cuando se utiliza por parte de los representantes de los trabajadores o cuando se ejercita en situaciones de conflicto colectivo. Los problemas se originan cuando el uso de la libertad de expresión se lleva a cabo por parte de un trabajador, individualmente considerado, y que además no es representante de los trabajadores, ya que esta libertad que es extremadamente amplia en el caso de los representantes de los trabajadores, resulta bastante más limitada aparece cuando se trata de los trabajadores no representantes⁵. Respecto a este colectivo es muy común limitar su ejercicio porque se cree que se va a producir una confrontación entre los derechos de las dos partes, bien porque se atente contra el derecho al honor del empresario o sencillamente cuando la libertad de expresión pueda ser un medio de crítica al empresario⁶.

El ejercicio efectivo de los derechos individuales y sociales como criterio de delimitación de la posición de las partes en el contrato de trabajo, obliga al empresario a observar las conductas activas y pasivas que exija el respeto de tales derechos en el funcionamiento de la organización de trabajo. Los medios con los que cuenta el trabajador para defender sus derechos presentan unas limitaciones importantes, por lo que el Estado deberá restablecer el equilibrio perdido⁷.

⁵ DEL REY GUANTER, *Libertad de expresión e información y contrato de trabajo: un análisis jurisprudencial*, Madrid, (Cívitas), 1994, pág. 64.

⁶ Sobre este tema véase GARCIA NINET, "Ofensas verbales o físicas al empresario o a otras personas del entorno empresarial", *Estudios sobre el despido disciplinario*, Madrid, (ACARL), 1992, págs. 208 ss.

⁷ ROJAS RIVERO, *La libertad de expresión del trabajador*, Madrid, (Trotta), 1991, pág. 70.



Precisamente, uno de los mecanismos de protección más seguros que existen, la posible regulación de la limitación de este derecho, en nuestro país es inexistente. No sucede como, por ejemplo, en Francia en el que según el art. L-2281.1 del Código de Trabajo, los trabajadores tienen derecho a expresarse directamente o de manera colectiva sobre el contenido, las condiciones de su ejercicio y la organización de su trabajo. Además, según el propio precepto, las opiniones de estos trabajadores, que deberán respetar la jerarquía profesional, emitidas dentro del ejercicio de su derecho de expresión, no pueden ser la causa de una sanción o de un despido.

El hecho de no existir una regulación igual o semejante motiva que hayan de ser los tribunales, tanto el Tribunal Constitucional como el Tribunal Supremo, los que, supuesto a supuesto, intenten establecer una teoría común para la aplicación a todos los casos. Esta operación presenta unas ventajas encomiables, pero también conflictos relacionados con el principio de seguridad jurídica que no dejan de inquietar.

Así, han establecido una nota característica, de manera que cuando aparece en la libertad de expresión ejercitada por el trabajador una crítica a la empresa, surge una cierta duda de ilegalidad. O dicho de otra manera, se suele vincular la actuación correcta del trabajador con el hecho de expresar sus opiniones sin originar daños a la empresa, o siendo éstos socialmente aceptables.

Es evidente que en la crítica pública a la empresa, el trabajador está ejerciendo un derecho fundamental de la persona que en la empresa tiene unos intereses concretos que defender y unos fines propios, que no tienen porqué ser necesariamente coincidentes con la otra parte, para lo cual tendrá todo el derecho a su disposición para defenderse o negar las



acusaciones que se le imputan⁸. De esta manera, la libertad de expresión, si bien puede servir de vehículo a las críticas laborales, no puede suponer una actuación del trabajador dirigida a causar un daño material o moral a la empresa. Por esta razón, el empresario deberá demostrar la existencia de esta especial intención por parte del trabajador si pretende que la buena fe pueda servir de verdadero límite al ejercicio de la libertad de expresión⁹.

Normalmente los tribunales han entendido que existe extralimitación de la libertad de expresión cuando las declaraciones realizadas por el trabajador presentan unas determinadas notas características, que suelen ser resumidas en la utilización de unas concretas expresiones¹⁰, que en este caso se concretan en las tres siguientes.

En primer lugar, sólo se suele castigar el uso por parte del trabajador de expresiones peyorativas o desconsideradas para la empresa. Así se puede comprobar cuando se despide a una trabajadora por unas declaraciones que realizó por escrito sin que hubiera justificación y las mismas no eran reales, sino inventadas¹¹.

En segundo lugar, los Tribunales han rechazado la utilización de expresiones que puedan llegar a ser ofensivas, como pueden ser, por ejemplo, publicar en la prensa mediante carta abierta un relato de persecuciones, infracciones higiénicas y de seguridad, de corrupción y de maltrato a los trabajadores, que son consideradas imputaciones todas

⁸ ROJAS RIVERO, *La libertad de expresión del trabajador*, Madrid, (Trotta), 1991, pág. 67.

⁹ GORELLI HERNANDEZ, "Libertad de expresión, ideario de la empresa y despido (en torno a la STC 106/1996, de 12 de junio, BOE de 12 de julio)", *Actualidad Laboral*, Tomo I, 1997, pág. 122. De la misma opinión, CALVO GALLEGU, *Contrato de trabajo y libertad ideológica*, Madrid, (CES), 1995, pág. 171. La jurisprudencia también se ha expresado en este sentido. Entre las múltiples sentencias que utilizan esta opinión véase la sentencia del Tribunal Supremo (STS) 6 de marzo de 1986.

¹⁰ Entre las múltiples sentencias del Tribunal Supremo que tratan este tema véase la STS 18 de septiembre de 1984, STS 22 de septiembre de 1986 y STS 24 de enero de 1990.

¹¹ STS 25 de junio de 2008.



dirigidas contra la empresa y contra su gerente, sin que se llegue a especificar en el escrito en el que se llevan a cabo el comportamiento y actuación que se reprocha, siendo, por tanto, tan sólo una “*calificación ofensiva*”¹².

En tercer lugar, el Tribunal Supremo ha recriminado que los trabajadores en este ejercicio de su libertad de expresión emitan expresiones vejatorias. En un caso concreto se declara que se da a conocer una situación económica de la empresa que ya estaba divulgada por la declarada suspensión de pagos y se apuntan realidades y sugerencias para poder lograr la continuidad de la empresa. Este comportamiento, entiende el Alto Tribunal, no se aparta del concepto moderno social y cristiano de la empresa, en la que empresario y trabajadores son ruedas dentadas de la maquinaria que constituye la empresa concebida como unidad de producción y en la que el trabajador no es sujeto pasivo y sumiso sino que tiene personalidad para concretar convenio, para conocer, por no serle indiferente, la marcha de la empresa incluso acusando los defectos e indicando remedios, “*siempre en forma respetuosa y no vejatoria para la empresa*”¹³.

De la misma manera que en el período anterior a la promulgación de la Constitución de 1978, también en la actualidad uno de los principales problemas surge cuando las expresiones críticas se emiten en un centro educativo, y especialmente, si están presentes los alumnos y/o sus padres.

Esta afirmación puede verse claramente en un supuesto en el que se afirma que no es leal con su empresa el profesor que en una reunión pública de padres de alumnos, profesores y alumnos, dice al director que estaba oprimiendo a los profesores y al personal

¹² STS 10 de octubre de 1990 y STS 11 de octubre de 1990.

¹³ STS 21 de noviembre de 1984.



del colegio, y al presidente de la asociación de padres de alumnos que sólo miraba sus intereses personales. Es claro, entiende el Tribunal, que si se utilizan estas expresiones no se ejerce la libertad crítica, que sí está reconocida en el texto constitucional, pues no se censuran actos concretos o decisiones que deban ser rectificadas o modificadas, sino que se injuria a los más elevados representantes de la empresa y de uno de los estamentos de la comunidad educativa componente del colegio¹⁴.

Por esta razón, el Tribunal Supremo ha considerado que supone, por tanto, transgresión de la buena fe contractual, tanto utilizar al alumnado como vehículo de planteamientos personales, incluso profesionales, aunque unos y otros estén suficientemente fundados, como, también maniobrar para dificultar o incluso impedir la asistencia de los padres de los alumnos a una reunión convocada por la dirección del centro adonde envían a sus hijos para que reciban enseñanzas y educación¹⁵.

Incluso se ha llegado a resolver un supuesto en el que cabe una cierta confrontación entre el derecho a la libertad de expresión por parte del trabajador, a su vez un derecho a la libertad de cátedra, en cuanto que era profesor y su obligación de ejercitar sus deberes siguiendo las instrucciones del empresario.

El supuesto concreto se centraba, según el tribunal, en resolver si el trabajador despedido, sacerdote y profesor de religión del colegio, autor de un libro titulado “Prostitución y Sociedad”, pudo o no conceder una entrevista a una revista no científica ni especializada en sociología y si, en cambio, de información general, ámbito nacional, y amplia difusión. Según la sentencia, la entrevista, debido al título con que apareció, por las

¹⁴ STS 6 de febrero de 1990 y STS 11 de junio de 1990.

¹⁵ STS 30 de enero de 1981.



fotografías del entrevistado que la ilustraban y por las manifestaciones que se atribuían a éste sobre la Iglesia, su jerarquía, la misa y el matrimonio, tuvo gran repercusión en la prensa regional y en la opinión pública. Esta relevancia llegó a motivar las protestas de los padres de algunos alumnos del colegio, indicando incluso algunos la exigencia que no continuase dándoles clase de religión a sus hijos.

Está claro, según la sentencia, que si toda función docente tiene como nota inseparable la educadora, esta verdad aparece como más evidente cuando se trata de un profesor de religión; y si bien es cierto que la Constitución consagra, como derechos fundamentales de la persona, la libertad de expresión y la libertad de cátedra, no lo es menos que tales libertades tienen su límite en el respeto a los derechos reconocidos a los demás en el mismo título del propio texto constitucional y en él también consagrada la libertad de enseñanza y la libertad de creación de centros docentes, dentro del respeto de los principios constitucionales. Por otro lado, también está reconocido el principio de igualdad ante la ley; de donde se sigue que si no puede negarse el derecho que este trabajador tiene a expresar y difundir libremente sus pensamientos, ideas y opiniones que nadie sin autoridad para ello, puede condenar, no es lo menos que podrá hacerlo utilizando las tribunas y medios de difusión que le sean propicios, como lo ha hecho, pero no proyectando y trascendiendo tal conducta en su función educadora por cuenta y dependencia ajena, en un centro, que en uso de un derecho igualmente legítimo y amparado por un matiz distinto, sea el que sea, ya que lo contrario iría en contra de la igualdad ante la ley anteriormente mencionado¹⁶.

¹⁶ STS 20 de febrero de 1990 y STS 28 de febrero de 1990.



Finalmente, en los últimos tiempos ha tomado una posición muy destacada en cuanto al análisis de la libertad de expresión la vertiente colectiva que suele tener como sujetos activos a los sindicatos.

En este apartado, el Tribunal Supremo suele tener una posición muy garantista declarando en muy pocas ocasiones la ilegalidad de las declaraciones realizadas por las personas que representan a un sindicato.

Así se puede observar cuando se declara que el despido de un delegado sindical fue nulo por haber distribuido información sindical que contenía frases ofensivas o injuriosas¹⁷, en un supuesto en el que aunque se utilice la expresión “terrorismo patronal” ya que propio tribunal entiende que la utilización con cierta habitualidad de este concepto, ha devaluado socialmente su significado¹⁸ o en supuestos de ejercicio de huelga¹⁹. De la misma manera, aunque con un contenido totalmente diferente, cabe citar supuestos de crítica entre sindicatos²⁰.

2. Estudio de la evolución de la doctrina del Tribunal Constitucional

Esta evolución está principalmente presidida por la voluntad del Tribunal Constitucional de ir configurando una teoría, más o menos general, aplicable a todos los supuestos. En principio, y con los problemas que surgen cuando se pretende realizar un estudio sistemático de decisiones judiciales que no presentan un perfecto orden cronológico en cuanto a la evolución de sus ideas, pueden destacarse cuatro grandes fases:

¹⁷ STS 20 de abril de 2005.

¹⁸ STS 28 de febrero de 2017.

¹⁹ STS 12 de febrero de 2013.

²⁰ STS 15 de diciembre de 2016 y STS 22 de diciembre de 2016.



- ✓ La primera que surge hacia el año 1983, pretende ser de creación del concepto y delimitación en todos sus aspectos.
- ✓ La segunda, la de consolidación, pasa por toda una serie de estadios, en los que se puede observar, especialmente, una progresiva pérdida de interés por justificar la presencia de la buena fe en la libertad de expresión.
- ✓ La tercera, que surge a finales de 1998 y principios de 1999 trata de utilizar otros conceptos que no sean la referencia a este principio.
- ✓ La cuarta, hasta la actualidad

2.1 Primera etapa. Inicios

La primera etapa supone el punto de partida de la evolución respecto a la determinación de los límites que la relación laboral impone al derecho a la libertad de expresión del trabajador. Esta tendencia se origina en las sentencias del Tribunal Constitucional 120/1983, de 15 de diciembre y 88/1985, de 19 de julio, en las que se puede observar que la celebración de un contrato de trabajo no implica privar al trabajador de los derechos que la Constitución le reconoce como ciudadano, y de forma específica, del derecho a la libertad de expresión.

Está claro, según entienden estas sentencias, que las empresas no forman mundos separados y estancos del resto de la sociedad, ni la libertad de empresa que establece el art. 38 de la Constitución legitima el que quienes prestan servicios en aquella por cuenta y bajo la dependencia de sus titulares deban soportar despojos transitorios o limitaciones injustificadas de sus derechos fundamentales y libertades públicas, que tienen un valor central y nuclear en el sistema jurídico constitucional.



En primer lugar, la STC 120/1983, de 15 de diciembre, se dicta con ocasión de un conflicto colectivo desarrollado durante los meses de verano de 1981 en el centro educativo Liceo Sorolla, en el cual los trabajadores del mismo declararon una huelga. Durante el transcurso de la misma, la empresa convocó exámenes extraordinarios y contrató nuevo personal para la realización de pruebas. Tales pruebas se llevaron a cabo y sus resultados fueron estimados válidos por la autoridad académica.

El comité de huelga dirigió un comunicado a los alumnos y a los padres en el que se les explicaba su situación laboral, así como sus reivindicaciones y se les advertía que por informaciones recibidas existían sospechas de que en los exámenes realizados se podían estar produciendo irregularidades, y teniendo en cuenta lo anterior, éstos podrían llegar a ser declarados nulos.

En este caso, el Tribunal entendió que la libertad de expresión no es un derecho ilimitado, pues claramente se encuentra sometido a los límites que el art. 20.4 de Constitución establece, y en concreto a la necesidad de respetar el honor de las personas. Sin embargo, al mismo tiempo, dicho ejercicio debe enmarcarse en unas determinadas pautas de comportamiento, que el art. 7 del Código civil expresa con carácter general y que tiene una específica manifestación dentro de la singular relación jurídica laboral que vincula a las partes. De esta manera, la existencia de una relación contractual entre trabajador y empresario genera un complejo de derechos y obligaciones recíprocas que condiciona, junto a otros, también el ejercicio del derecho a la libertad de expresión, de modo que manifestaciones del mismo que en otro contexto pudieran ser legítimas no tiene por qué serlo necesariamente dentro del ámbito de dicha relación.



Todas estas afirmaciones, continúa la sentencia, no se ven alteradas porque el comunicado pueda ser considerado como un específico instrumento para el ejercicio de la acción representativa de los demandantes, y cuya finalidad última no era sino la de obtener unos determinados resultados en relación al conflicto que se estaba desarrollando.

Ahora bien, si es cierto que la libertad de expresión no puede merecer una interpretación restringida que la reduzca a extremos y materias inocuas, y que ésta abarca no sólo la publicidad del derecho mismo de la huelga, sino también de sus circunstancias o de los obstáculos que se oponen a su desarrollo, o de los efectos de exponer la propia postura, recabar la solicitud de terceros, o superar la oposición, también lo es que dicha actuación no puede realizarse vertiendo información a personas receptoras del servicio de enseñanza y a sus padres, que tendían a desprestigiar al Colegio y a mermar la credibilidad del alumnado y de sus familiares responsables²¹.

En segundo lugar, la STC 88/1985, de 19 de julio, analiza un supuesto en el que un trabajador, que venía prestando servicios en el Sanatorio psiquiátrico de Conjo participó conjuntamente con otras personas en un programa regional de TVE en el que formuló, entre otras consideraciones, la siguiente *“la situación asistencial es bastante regresiva en Conjo”*, así como todo tipo de críticas a la medicina en la Comunidad Autónoma de Galicia. Como consecuencia de la participación en este programa televisivo fue despedido.

En este caso el Tribunal Constitucional también declaró que la libertad de expresión, como cualquier otro derecho fundamental, no es un derecho ilimitado, ya que está sujeta a los límites que le impone el propio art. 20.4 de la Constitución. Pero además, cuando la

²¹ Sobre este tema véase MARTIN AGUADO, “Actuaciones irregulares que afectan a la libertad, dignidad o vida privada del trabajador”, Relaciones Laborales, Tomo II, 1989, pág. 1304.



expresión pública de ideas y opiniones se ejerce por un trabajador, según el Alto Tribunal, tomando como contenido aspectos generales o singulares del funcionamiento y actuación de la empresa en la que presta servicios, el ejercicio de aquella libertad ha de enmarcarse en unas determinadas pautas de comportamiento. En todo caso, la emisión o difusión de opiniones en forma desajustada a lo que constituye una regla de general observancia en el tráfico jurídico convierte en ilícito y abusivo el ejercicio de la libertad de expresión, pudiendo por consiguiente entrar en juego el cuadro de responsabilidades contractuales derivadas del incumplimiento de los deberes del trabajador²².

2.2. Segunda etapa. Consolidación

La segunda fase de la evolución la constituyen las sentencias dictadas a partir de 1988 y no finalizará hasta diez años más tarde. En todo este largo período de tiempo, las sentencias del Tribunal Constitucional sufren una relevante evolución en cuanto a sus ideas. En esta etapa son tres las ideas generales sobre las que pivotan todas las afirmaciones:

✓ La invocación de un derecho fundamental o libertad fundamental no puede servir para justificar la imposición de modificaciones de la relación contractual, la ruptura del marco normativo y contractual de la misma o el incumplimiento de los deberes contractuales atribuidos al trabajador. Por esta razón consideran proscrita cualquier actuación del trabajador intencionalmente dirigida a inferir un daño moral o material al empresario, descartando, no obstante, como límite objetivo la exigencia de que el trabajador en el ejercicio de dicha libertad siga los cauces internos de denuncia sin recurrir a la opinión pública.

²² De la misma opinión, Auto 171/1985, de 6 de marzo.



✓ No se puede impedir que el trabajador denuncie ante la opinión pública o frente a terceros conductas que contravengan el ordenamiento jurídico o que supongan anomalías en el funcionamiento de los poderes públicos, siempre y cuando el trabajador no quebrante el deber del secreto profesional.

✓ Se concretan los límites de esta actuación.

De este extenso período va a ser analizada la doctrina de ocho sentencias del Tribunal Constitucional que se consideran las fundamentales. En muchos casos se ha preferido reflejar algunas ideas de estas decisiones, aunque puedan llegar a ser reiteradas, ya que así permite descubrir que el Alto Tribunal no presenta una línea continua en cuanto a su evolución, sino que reiteradamente tiene saltos hacia atrás.

1) La STC 6/1988, de 21 de enero, trata de un trabajador, redactor de la oficina de prensa del Ministerio de Justicia, que como consecuencia de una conversación mantenida con personas de la redacción de noticias de Europa Press, ésta emitió un despacho en el que decía que el citado trabajador tenía la intención de dirigir próximamente un escrito al Subsecretario de Justicia en el que expondría su preocupación por la filtración de noticias desde este departamento a la empresa PRISA. Por este motivo fue despedido.

El Tribunal entendió que la conducta del trabajador no era sancionable a causa de la índole dañosa que se le pudiera haber reprochado, ni en razón de haber comunicado a terceros una información cuya exactitud le constara o que no se hubiera constado mínimamente de constatar con datos objetivos²³. Además, el hecho de haber dado publicidad a noticias para cuya difusión no estaba autorizado no pudo ser considerado relevante a los

²³ En este mismo sentido véase el Auto TC 112/1988, de 10 de octubre y el Auto TC 565/1989, de 27 de noviembre.



efectos de apreciar la procedencia de la sanción disciplinaria. Por lo que queda como única conducta infractora el no haber informado previamente a su empresario de las supuestas filtraciones puestas en conocimiento de terceros.

En este caso, establece la sentencia, la obligación de preaviso no permitió preservar el necesario equilibrio entre las obligaciones dimanantes del contrato para el trabajador y el ámbito de su libertad constitucional. Además, ni la sanción recayó por incumplimiento de un deber de secreto, ni se acreditó la negligencia o el *animus nocendi* que pudiera haber concurrido en su transmisión, versando la información misma sobre hipotéticas anomalías que habrían de merecer la atención pública. Por tanto, existe la obligación del trabajador de cooperar en la reparación de las irregularidades denunciadas, de haber sido éstas constatadas, pero, no cabe derivar del cumplimiento de la prestación de trabajo la exigencia de renunciar al ejercicio de tal derecho hasta el momento en que tales supuestas anomalías hubiesen sido subsanadas²⁴.

2) La STC 126/1990, de 5 de julio, analiza un supuesto en el que el trabajador preguntó en el curso de una asamblea convocada para decidir sobre la adhesión o no a una convocatoria de huelga, si podía solicitar permiso durante los días previstos de desarrollo de la misma. La pregunta tenía la doble finalidad de dar a conocer la actitud de dicho miembro del comité, que así había obrado, y al mismo tiempo, criticar esta actitud, que parecía entrañar una alusión de responsabilidad durante el desarrollo de la huelga. Ante tal actitud la empresa le sancionó.

²⁴ Sobre este tema véase ROJAS RIVERO, *La libertad de expresión del trabajador*, Madrid, (Trotta), 1991, págs. 61-62.



En este caso, está claro, según el Tribunal, que los trabajadores cuentan con la protección del art. 20 de la Constitución para la expresión de sus ideas y la difusión de informaciones en el seno de sus reuniones o asambleas en relación con otros trabajadores, siempre que no rebasen los límites de esos derechos. Protección que debe reforzarse en el caso de que la expresión, la crítica o la difusión de informaciones realizadas en la reunión o asamblea se refieran a los representantes de los propios trabajadores²⁵. Además, la denuncia efectuada contenía una información veraz y contrastada y no era excesiva, ya que no se hizo en atención a la persona del denunciado, sino sólo en razón de su función a cargo representativo.

3) La STC 143/1991, de 1 de julio, declara que la divulgación de supuestas irregularidades detectadas en el interior de un establecimiento penitenciario, sea quien fuere al que pueda imputarlas, reviste interés público. Interés que cedería o decaería si se tratase exclusivamente, aún dando informaciones veraces, de vilipendiar, humillar o simplemente insultar a las personas de forma innecesaria y gratuita, o se difundiesen datos o asuntos con quebrantamiento del secreto profesional, contravenciones éstas que nunca podrían legitimarse esgrimiendo libertad de información.

El supuesto concreto se refiere a que en octubre de 1983 la situación de la prisión de Granada era conflictiva, especialmente en lo referente a las relaciones entre sus directivos y parte del colectivo de funcionarios que prestaban sus servicios en dicho centro penitenciario. Cursadas algunas quejas a la superioridad, el clima de descontento y tensión fue creciendo entre la mayoría de la plantilla y motivó que el trabajador, miembro de la Dirección Estatal

²⁵ Sobre esta expresión de opiniones críticas en materia laboral véase DEL REY GUANTER, *Libertad de expresión e información y contrato de trabajo: un análisis jurisprudencial*, Madrid, (Cívitas), 1994, págs. 76 ss.



del Sindicato Democrático de Prisiones y Secretario Regional de Organización del mismo, confeccionara un escrito sobre los mandos de la prisión.

Ante esta situación, el Tribunal Constitucional entendió que la información vertida a la opinión pública puede ser susceptible de verificación, por mínima, pero razonable, que ésta sea cuando se trata de una información obtenida por conocimiento directo interno. No es requisito de la prueba de la veracidad la demostración plena y exacta de los hechos imputados. Basta con un indicio significativo de probanza, que no es, ni lógicamente puede ser, la de la prueba judicial, es decir, más allá de la duda razonable. Exigir tal tipo de prueba a quien imputa hechos irregulares a otro supondría cercenar de raíz la posición capital que la formación de la opinión pública a través de la libertad de información tiene en una sociedad democrática. Tampoco es necesario que la denuncia de los hechos irregulares e imputados a terceros haya de ser puesta exclusivamente en conocimiento de las autoridades para que éstas practiquen las averiguaciones de rigor.

4) La STC 6/1995, de 10 de enero, empieza a admitir la existencia de límites o restricciones de la libertad de expresión fundamentadas en la propia naturaleza de la actividad a desarrollar, en cuyo caso la prestación del consentimiento por parte del trabajador al contrato de trabajo supone la admisión de dichas restricciones. Además, aparece la figura del interés empresarial como límite al ejercicio de estos derechos fundamentales²⁶.

Antes de iniciar el estudio de la sentencia, se debe recordar que en esta materia, el art. 7.2 RD 1006/1985, de 26 de junio, por el que se regula la relación laboral especial de los

²⁶ Sobre este concepto en concreto, GALA DURAN, "Relación laboral y libertad de expresión (Comentario a la sentencia del Tribunal Constitucional 6/1995, de 10 de enero)", Relaciones Laborales, Tomo I, 1996, pág. 710.



deportistas profesionales, regula que los deportistas profesionales *“tendrán derecho a manifestar libremente sus opiniones sobre los temas relacionados con su profesión, con respeto de la ley y de las exigencias de su situación contractual, y sin perjuicio de las limitaciones que puedan establecerse en convenio colectivo, siempre que estén debidamente justificadas por razones deportivas²⁷”*.

El supuesto concreto consiste en un trabajador que prestaba sus servicios para el Club Deportivo Tenerife, SAD, con la categoría profesional de jugador de fútbol. Asimismo, tenía suscrito con dicha entidad un contrato de imagen la sociedad Ruiz Toro SL, de la que este trabajador era principal accionista.

El Club Deportivo Tenerife, SAD, previa la instrucción del correspondiente expediente disciplinario, le impuso la sanción de multa de 750.000 pesetas por unas declaraciones efectuadas a los diarios La Gaceta de Canarias y El Día, en las que se vertían expresiones que implicaban *“menoscabo y animadversión en relación con directivos de este club, así como comentarios sobre su relación contractual con el mismo”*. Las referidas declaraciones eran las siguientes. En La Gaceta de Canarias, decía que había ido con buena voluntad y que le habían contestado tratando de imponer sus condiciones, de manera que así no se puede ir por la vida; además, afirmaba que a partir de aquel momento pensaba imponer las condiciones, que consistían en que le pagaran dos años de contrato y se acabó y concluía que si el problema era de carácter personal, no le importaba. En el periódico El Día las declaraciones fueron que sabía perfectamente dónde estaban sus obligaciones, pero también sabía cuáles eran las del club y que igual que él cumplía con sus obligaciones también iba a exigir que la otra parte las cumpliera, y finalizaba afirmando que si le querían buscar las

²⁷ Sobre este tema véase DURAN LOPEZ, “La relación laboral especial de los deportistas profesionales”, Relaciones Laborales, Tomo II, 1985, pág. 275.



vueltas, se las iban a encontrar, ya que los contratos se hacen para cumplirlos. Todas estas declaraciones se produjeron a raíz de los problemas surgidos como consecuencia de una lesión deportiva sufrida y de su viaje a Málaga para recoger a su familia sin autorización del club, así como de la posible resolución de su contrato con éste.

Para evaluar la ponderación entre los derechos del jugador y los del club para el que trabaja es preciso recordar que, como el Tribunal Constitucional ha afirmado, en general, el derecho a la libertad de expresión no es ilimitado, debiendo coordinarse con otros valores, entre ellos, los enunciados en el párrafo cuarto del art. 20 de la Constitución. Esta regla general ha de enmarcarse, en casos como éste, en las características del contrato de trabajo, cuando una de las partes hace las manifestaciones respecto de la otra, pues la existencia de una relación contractual entre trabajador y empresario genera un complejo de derechos y obligaciones recíprocas que condiciona, junto con otros, también el ejercicio del derecho a la libertad de expresión, de modo que manifestaciones del mismo que en otro contexto pudieran ser legítimas, no tienen por qué serlo necesariamente en el ámbito de dicha relación.

Si esto es cierto no debe, sin embargo, olvidarse la trascendencia del reconocimiento constitucional de los derechos fundamentales de la persona que, en cuanto titular de éstos, la acompañan en todas las facetas de la vida de relación, también en el seno de la relación laboral y de las organizaciones productivas. De esta suerte, las categorías que ordenan el recto desenvolvimiento de éstas han de ser apreciadas atendiendo al reforzamiento de la esfera de intereses del trabajador como persona, que trae consigo aquel reconocimiento de derechos y que no puede sino incidir en el marco tradicional de desarrollo del contrato de trabajo, imponiendo nuevos equilibrios de intereses que no pueden ser desconocidos sin desconocer a su vez la base constitucional en que se apoyan. En otras palabras, aunque la



relación laboral tiene como efecto típico la sumisión de ciertos aspectos de la vida humana a los poderes empresariales y a los requerimientos de la organización productiva, no basta con la sola afirmación del interés empresarial dada la posición prevalente que éstos alcanzan en el Ordenamiento Jurídico. Por ello, los requerimientos de la empresa que pudieran llegar a ser aptos para restringir el ejercicio de aquéllos han de estar especialmente cualificados por razones de necesidad estricta, que han de ser acreditadas por quien las alega, cualquiera que sea la cuantía de las compensaciones que el trabajador reciba, a no ser que la compresión del derecho fundamental de que se trate constituya una faceta esencial y legítima del propio objeto del contrato, supuesto en que el consentimiento del trabajador contribuye a crearla.

A pesar de estas ideas, el Tribunal aseguró que las declaraciones del citado futbolista, *“con independencia de algún término malsonante que, sin embargo, no añadía lesividad adicional a aquéllas, tenían un tono claramente neutro, que en modo alguno podía considerarse ofensivo para el club en que trabajaba, dado que sólo ponían de manifiesto el descontento del actor con el desenvolvimiento de su relación contractual”*. Con este alcance, no era posible apreciar que comprometiesen ningún interés del empresario, legítimo y acreditadamente imprescindible para el normal desenvolvimiento de la actividad productiva y, por ende, que hubieran causado el daño específico que requiere la jurisprudencia para entender excedidos los límites del razonable ejercicio de la libertad de expresión en la relación de trabajo. No cabe olvidarse que el sensacionalismo de los titulares de prensa; la personalización de las declaraciones que en ellos se refleja, no alcanza a eliminar esta elemental realidad del contenido de aquéllas, y del tono, no ofensivo, en que se llevaron a cabo.

Además, concluye el Alto Tribunal, en el caso concurría un factor adicional de legitimación de la conducta del actor. En efecto, la peculiar naturaleza de su trabajo, la repercusión pública que alcanzan las figuras de los deportistas profesionales hace que las



vicisitudes de la contratación del actor fuesen, de por sí, una materia noticiosa, de interés para los numerosos aficionados al deporte, que otorgan a sus declaraciones una trascendencia pública, en que los derechos y obligaciones de la relación de trabajo han de quedar, en cierto sentido, relegadas a un segundo plano en el significado de la información²⁸.

5) La STC 106/1996, de 12 de junio, analiza un supuesto en el que una trabajadora realizó determinadas manifestaciones en voz alta que según la empresa eran ofensivas al ideario del centro hospitalario, por lo que procedió al despido. El Tribunal Constitucional empieza su análisis afirmando que sólo se ha referido al concepto de ideario del centro en los centros docentes privados y siempre en contraposición entre la libertad de expresión y la libertad de cátedra. En estos casos ha entendido que la libertad del profesor no le faculta para *"dirigir ataques abiertos o solapados contra este ideario"* ya que *"el derecho a establecer un ideario educativo no es ilimitado"* pero tampoco a *"convertirse en apologista del mismo, ni a transformar su enseñanza en propaganda o adoctrinamiento, ni a subordinar a ese ideario las exigencias que el rigor científico impone a su labor"*. Por esta razón, una actividad docente contraria al ideario del centro puede ser causa legítima de despido si los hechos constituyen un *"ataque abierto y solapado"* al ideario y resultan probados por el empresario. Ahora bien, *"la simple disconformidad de un profesor respecto del ideario del Centro no puede ser causa de despido si no se ha exteriorizado o puesto de manifiesto en alguna de las actividades educativas del Centro"*. Por lo que concluye que es el propio carácter de la prestación laboral que los docentes desarrollan en los centros de educación *"el que impone la necesidad de compatibilizar su libertad docente con la libertad del Centro, del que forma parte el ideario"*.

²⁸ Sobre el relieve e interés público de la información véase BOZA PRO, *El deber de sigilo de los representantes de los trabajadores*, Valencia, (Tirant lo Blanch), 1997, págs. 438 ss.



Sin embargo, estas ideas que son tan claras para este tipo de centros, no son trasladadas por el Alto Tribunal a este caso, ya que según afirma, la trabajadora fue contratada como auxiliar de clínica, de manera que *"su actividad laboral no guardaba una relación directa con el ideario de la entidad titular del Centro hospitalario"*. De esta manera, al cumplir funciones meramente neutras en relación con la ideología de su empresario, difícilmente son trasladables las limitaciones que el ideario del centro impone a los profesores. Concluye al entender que sólo existe un conflicto entre la libertad de expresión de la trabajadora y el poder de dirección del empresario, incluso *"admitiendo tanto el carácter religioso de la entidad titular del hospital como que dicho Centro se halla al servicio de una finalidad caritativa"*²⁹.

6) La STC 204/1997, de 25 de noviembre, analiza un supuesto según el cual un trabajador publicó en un periódico un artículo titulado "RTVE: Expolio de un bien público", que contenía alusiones críticas a diverso personal directivo del Ente Público. Posterior a esta publicación, su superior le comunicó que a partir del día siguiente debía permanecer durante la jornada laboral en otro centro de trabajo, lo que motivó un intercambio de correspondencia entre ambos. Por estos hechos se le impusieron sendas sanciones de suspensión de empleo y sueldo³⁰.

Finalmente, a raíz de las manifestaciones vertidas en dos programas radiofónicos, el trabajador fue despedido. En el primero de los programas profirió, entre otras, las siguientes

²⁹ Existe un voto particular de don Fernando García-Mon y González-Reguer al que se adhiere don José Gavaldón López según el cual no es necesario que las declaraciones alcancen la gravedad vejatoria reclamada por la sentencia, y además, afirman que la trabajadora no debía estar excluida del respeto debido a las creencias de la dirección de la empresa.

³⁰ Sobre esta sentencia véase GARCIA NINET y DE VICENTE PACHES, "Despido por ofensas verbales de un trabajador de RTVE a la empresa y a sus directivos. Derecho a la libertad de expresión del trabajador versus derecho al honor empresarial", Revista General de Derecho, número 643, 1998, págs. 3631 ss.



expresiones: “me han aplicado una falta muy grave por haberle enviado una nota a un directivo, a un subdirector incompetente”, “los informativos son utilizados descaradamente como aparato de propaganda del poder”, “los directivos no cumplen la Constitución, ni el Estatuto de la Radio y la Televisión”, “en TVE ya no hay gente haciendo pasillos”, “lo que está siendo un cáncer, profesional y económico, para RTVE son los negocios privados que algunos directivos están haciendo o consintiendo que se hagan”, “hay auténticas sanguijuelas pero, con el consentimiento, cuando no la participación, de determinados directivos”, finalmente afirmaba que había una enorme cantidad de graves irregularidades, secretismo y ocultamiento de datos, por parte de los directivos. En el segundo, entre otras cosas, dijo que algunos directivos se habían llegado a creer que la radiotelevisión pública era de ellos, que el trato de la Jefa de Informativos era, a veces, un alarde de soberbia y despotismo, y finalmente que algunos directivos despreciaban a los trabajadores.

En este supuesto, el Tribunal entendió que en el conflicto entre las libertades reconocidas en el art. 20 del texto constitucional y otros derechos y bienes jurídicamente protegidos, no cabe considerar que sean absolutos los derechos y libertades contenidos en la Constitución, pero tampoco puede atribuirse ese carácter absoluto a las limitaciones a que han de someterse esos derechos y libertades, si bien ha de considerarse que las libertades regulados en este precepto no sólo son derechos fundamentales de cada ciudadano, sino también condición de existencia de la opinión pública libre, indisolublemente unida al pluralismo político, que es su valor fundamental y requisito de funcionamiento del Estado democrático, que, por lo mismo, trascienden el significado común y propio de los demás derechos fundamentales.

En consecuencia, cuando del ejercicio de los derechos a la libertad de expresión e información reconocidos en el art. 20.1 de la Constitución resulten afectados otros derechos,



los tribunales están obligado a realizar un juicio ponderativo de las circunstancias concurrentes en el caso concreto, con el fin de determinar si la conducta del agente está justificada por hallarse dentro del ámbito de las libertades de expresión e información, de suerte que si tal ponderación falta o resulta manifiestamente carente de fundamento, se ha de entender vulnerado el citado precepto constitucional. No obstante lo dicho, el valor preponderante de las libertades del art. 20 de la Constitución sólo puede ser apreciado y protegido cuando aquéllas se ejerciten en conexión con asuntos que son de interés general, por las materias a que se refieren y por las personas que en ellos intervienen, y contribuyan, en consecuencia, a la formación de la opinión pública, alcanzando entonces un máximo nivel de eficacia justificada frente a los derechos garantizados por el art. 18.1 CE, en los que no concurre esa dimensión de garantía de la opinión pública libre y del principio de legitimidad democrática.

En esta sentencia se diferencia la amplitud de ejercicio de los derechos reconocidos en el art. 20 de la Constitución según se trate de libertad de expresión, en el sentido de la emisión de juicio y opiniones, y libertad de información, en cuanto a la manifestación de hechos. Con relación a la primera, al tratarse de la formulación de opiniones y creencias personales, sin pretensión de sentar hechos o afirmar datos objetivos, dispone de un campo de acción que viene delimitado por la ausencia de expresiones indudablemente injuriosas y que resulten innecesarias para la exposición de las mismas y que no contravengan otros valores constitucionales o derechos fundamentales, tales como la igualdad, dignidad o el derecho a la intimidad. En este sentido, los pensamientos, ideas, opiniones o juicios de valor, a diferencia de lo que ocurre con los hechos, no se prestan, por su naturaleza abstracta, a una demostración de su exactitud y ello hace que al que ejercita la libertad de expresión no le sea exigible la prueba de la verdad o diligencia en su averiguación, y, por tanto, respecto del ejercicio de la libertad de expresión no opera el límite interno de veracidad.



En concreto, por lo que se refiere a los límites de la crítica, como manifestación de la libertad de expresión y opinión, entiende que es doctrina reiterada la de que el ejercicio de la libertad de expresión no puede justificar sin más el empleo de expresiones o apelativos insultantes, injuriosos o vejatorios que exceden del derecho de crítica y son claramente atentatorias para la honorabilidad de aquel cuyo comportamiento o manifestaciones se critican, incluso si se trata de persona con relevancia pública, pues la Constitución no reconoce el derecho al insulto.

En relación con el ejercicio de la libertad de expresión en el marco de las relaciones laborales, es preciso recordar, con carácter previo, que la celebración de un contrato de trabajo no implica en modo alguno la privación para el trabajador de los derechos que la Constitución le reconoce como ciudadano, entre ellos el derecho a difundir libremente los pensamientos, ideas y opiniones, por cuanto las organizaciones empresariales no forman mundos separados y estancos del resto de la sociedad ni la libertad de empresa que establece el art. 38 de la Constitución legitima que quienes presten servicios en aquéllas por cuenta y bajo la dependencia de los titulares deban soportar limitaciones injustificadas de sus derechos fundamentales y libertades públicas³¹.

Ahora bien, lo anterior no significa que el ejercicio del derecho a la libertad de expresión del art. 20 de la Constitución no esté sometido a límites derivados de la propia relación laboral, pues el contrato entre trabajador y empresario genera un complejo de derechos y obligaciones recíprocas que condiciona, junto a otros, el ejercicio del derecho, de

³¹ Sobre este tema véase ORTIZ LALLANA, "Derechos fundamentales y relación laboral", Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, número 13, 1998, págs. 44 ss.



modo que manifestaciones del mismo que en otro contexto pudieran ser legítimas, no tienen por qué serlo necesariamente en el ámbito de dicha relación.

En todo caso, del examen de la totalidad de las declaraciones hechas por el trabajador, se comprueba que sus críticas tanto a la situación del Ente Público TVE, SA, incluida su propia situación laboral y profesional, como a la actuación de algunos directivos y responsables del mismo, están amparadas por el derecho a la libertad de expresión, pues sólo pueden entenderse como lo que son, críticas y denuncias públicas acerca del funcionamiento de un servicio público. En este sentido, es claro que, siendo, la televisión un servicio público de titularidad estatal, las denuncias del trabajador tenían indudablemente interés general y el vínculo laboral que mantenía con el organismo en cuestión en modo alguno le impedía denunciar ante la opinión pública las irregularidades o anomalías que existían en el funcionamiento del Ente Público.

Pero también es indudable que en sus declaraciones el trabajador no se limitó a informar y exponer los hechos y a explicar sus críticas al respecto, sino que también hizo juicios de valor claramente ofensivos, innecesarios para expresar su opinión sobre los hechos denunciados, y proferidos en descrédito de los directivos y responsables de la empresa. Es cierto que las declaraciones se hicieron en el curso de unas entrevistas radiofónicas y que, incluso, determinadas afirmaciones y expresiones dichas por este trabajador, aparecen enlazadas y casi inducidas por los comentarios y juicios de valor previos de los conductores de los respectivos programas. Pero estas concretas circunstancias ni pueden justificar tales declaraciones ni, desde luego, eliminan su contenido vejatorio e insultante, al estar manifiestamente desvinculadas de la crítica que se exponía y haber sido proferidas en menoscabo y descrédito de los directivos de la empresa.



7) La STC 1/1998, de 12 de enero, estudia un caso en el que un trabajador, como presidente del comité de empresa de Transportes Unidos de Asturias, SA, y secretario provincial del Sindicato Independiente de Transportes, dirigió un escrito al Ayuntamiento de Oviedo exponiendo diversas denuncias contra la empresa en la que presta servicios, y concluyendo que por todo lo cual y por los muy graves incumplimientos expuestos, esa Administración debería declarar la caducidad de la concesión sin obligación a indemnización alguna al concesionario y la pérdida de los derechos del mismo³².

El Tribunal se refiere a la relevancia pública de la materia sobre la que versan las manifestaciones del trabajador, criterio que fue tenido por decisivo para calificar como legítimo el ejercicio por los trabajadores de su derecho de libertad, hasta el punto de que no resulta exagerado afirmar que en tanto en cuanto el contenido de la expresión se refiere a irregularidades en un servicio público, y de público interés, por tanto, la posible oposición entre el deber contractual de buena fe y el derecho constitucional de libre expresión, o información, queda notablemente difuminada. Dicha conclusión se refuerza particularmente cuando el comunicante, por su directo conocimiento de los hechos relevantes para la adecuada prestación del servicio público, se encuentra especialmente capacitado para formular denuncias que coadyuven eficazmente al interés de eliminar fraudes o abusos en la prestación del servicio público.

Este criterio resulta claramente aplicable a este supuesto, ya que tratándose de una empresa, ciertamente privada, pero cuya única actividad es la prestación de un servicio público, el transporte urbano en la ciudad de Oviedo en régimen de concesión, es indudable

³² Sobre esta sentencia véase GARCIA NINET y RIVAS VALLEJO, “Despido disciplinario de representante sindical. La conjugación de las libertades de expresión y sindical y el interés público. El deber de buena fe contractual modalizado. Comentario a la Sentencia 1/1998, de 12 de enero, de la Sala Segunda del Tribunal Constitucional”, *Aranzadi Social*, número 12, 1998, págs. 45 ss.



que junto a los derechos y obligaciones derivados de la relación individual de trabajo existe un interés público en la regular, eficaz y eficiente prestación de dicho servicio. Y a dicho interés sirve indudablemente la comunicación a la administración titular del servicio, y como tal investida de potestades de supervisión y control de la concesionaria, de los datos que puedan resultar decisivos para la regular prestación del mismo.

La presencia de este interés viene a dar su máximo sentido al ejercicio de la libertad de expresión, pues es claro que las libertades del art. 20 de la Constitución no son sólo derechos fundamentales de cada ciudadano, sino que significan el reconocimiento y la garantía de una institución política fundamental, que es la opinión pública libre, indisolublemente ligada con el pluralismo político que es un valor fundamental y un requisito del funcionamiento del Estado democrático. La ausencia de consideración por las resoluciones enjuiciadas de este público interés en el contenido de las manifestaciones realizadas por el trabajador, bastaría por ello, y por sí sola, para considerar constitucionalmente inadecuada la ponderación realizada en las resoluciones impugnadas.

Dicha conclusión se refuerza si se considera detenidamente el sentido propio de la denuncia formulada por el trabajador. En ella tras exponer diversos hechos constitutivos de posibles irregularidades en la prestación del servicio, la conclusión de que de dichas irregularidades se debiera derivar la caducidad de la concesión no añade de por sí nada especialmente significativo, pues tal conclusión se impondría por sí sola de ser ciertas las irregularidades denunciadas.

En efecto, continúa el Tribunal, fundar el despido exclusivamente en este extremo del escrito-denuncia resulta altamente insuficiente ya que la estabilidad y continuidad de la empresa no dependerán de la opinión expresada por el trabajador, sino de que la empleadora



llevara a cabo su actividad de conformidad con las normas reguladoras de la misma, sin incurrir en posibles causas de caducidad de la concesión. En todo caso, concluye, la cuando menos relativa irrelevancia de las manifestaciones del trabajador para la continuidad y viabilidad de la empresa, obliga a considerar que la restricción de su derecho de libertad no resultaba en modo alguno imprescindible para el correcto y ordenado desenvolvimiento de la actividad productiva.

8) La STC 197/1998, de 13 de octubre analiza un supuesto en el que trabajador depuso como testigo de la parte actora, en procedimiento sobre sanción seguido contra la empresa Peugeot Talbot España, SA, manifestando no haber sido sancionado, no obstante no alcanzar el rendimiento mínimo.

En este caso el Tribunal entendió que, desde la perspectiva del derecho fundamental lesionado, el derecho a comunicar libremente información veraz, el contenido constitucional del precepto constitucional consiste en suministrar información sobre hechos que se pretenden ciertos, por lo que la protección constitucional de su reconocimiento se extiende únicamente a la información veraz. Ahora bien, matizó, la veracidad de la información no es sinónima de la verdad objetiva o incontestable de los hechos, sino reflejo de la necesaria diligencia en la búsqueda de lo cierto. Además, el requisito constitucional de la veracidad no va dirigido tanto a la exigencia de una rigurosa y total exactitud en el contenido de la información, cuanto a negar la protección constitucional a quienes defraudando el derecho de todos a recibir información veraz, actúan con menosprecio de la veracidad o falsedad de lo comunicado, comportándose de manera negligente e irresponsable al transmitir como hechos verdaderos simples rumores carentes de toda constatación o meras invenciones o insinuaciones.



2.3. Tercera etapa. Cambio de modelo

La tercera fase en la evolución de las teorías del Tribunal Constitucional comienza en el año 1999. Aunque en algunas sentencias de 1998 ya empiezan a aparecer elementos que permite detectar esta transformación, no es propiamente hasta las decisiones de 1999 donde parece que se consolidan estas nuevas ideas. Por supuesto, sólo se puede hablar del inicio de una nueva línea de pensamiento³³.

Como ya se ha dicho, la transformación es más limitada de lo que a primera vista podría parecer. Concretamente se fundamenta en una cierta eliminación de esta función limitadora de los derechos fundamentales y libertades públicas que realiza la buena fe, con la consiguiente aparición de otros principios que la sustituyen. Sin embargo, tal y como se apuntó, no existe una propia sustitución, sino una concreción de dicho principio. Por esta razón esta evolución iniciada por el Alto Tribunal es muy positiva, ya que va a permitir a las partes, y sobre todo al trabajador cuando vaya a hacer uso de su libertad de expresión, poder conocer con qué criterios debe actuar.

Son dos las sentencias que van a ser analizadas y que, a pesar de recoger en alguno de sus pasajes parte de las teorías anteriores, presentan esta tendencia novedosa.

1) La STC 57/1999, de 12 de abril, analiza un supuesto en el que un trabajador prestaba servicios en la Dirección General de Aviación, como Inspector de Vuelos y Operaciones de Tráfico Aéreo. A raíz de un accidente ocurrido en el aeropuerto de Palma de Mallorca, en el que falleció el comandante del avión y otro piloto, se publicó en el periódico

³³ Sobre este tema, ROMERO COLOMA, "La libertad de expresión en el marco de las relaciones laborales", Tribuna Social, número 128-129, 2001, págs. 22 ss.



Ultima Hora una entrevista con este trabajador en la que éste denunciaba las condiciones en que se encontraban los aviones del tipo del siniestrado, manifestando la responsabilidad que en el mal estado de aquéllos tenía no sólo la empresa propietaria, sino también Aviación Civil, a cuyos servicios de inspección corresponde garantizar que el mantenimiento de las aeronaves cumple las condiciones de seguridad reglamentarias. En la entrevista, declaraba que el comandante fallecido, del que era amigo personal, le había venido denunciando desde hacía tiempo las irregularidades de los aviones y el miedo que tenía a realizar los vuelos, relatando también un episodio de paro de motores sufrido por otro piloto.

Manifestaba también que él mismo había constatado tales irregularidades en un vuelo efectuado con el mismo comandante pocos días antes, tras el que había decidido hacer un informe. No obstante, también expresaba el contexto en el que debía tomar esa decisión, ya que él no estaba comisionado por Aviación Civil para realizar aquel vuelo, y es que, según sus propias palabras, Aviación Civil, para evitar que actuaran sin previo aviso, les estaba mandando hacer cosas que nada tenían qué ver con sus funciones, porque pretendían ocultar todo este tipo de cosas en connivencia con la empresa. Añadía que, precisamente a él, le habían despedido dos años antes por investigar otro accidente, aunque luego los Tribunales decidieron la readmisión, de modo que ahora se encontraba en la disyuntiva de cumplir con su obligación de investigar y denunciar o pensar en su trabajo. A raíz de estas declaraciones a la prensa, el trabajador fue despedido.

En este caso el Tribunal ha declarado que la efectividad de los derechos fundamentales del trabajador en el ámbito de las relaciones laborales es compatible con el cuadro de límites recíprocos que pueden surgir entre aquéllos y las facultades empresariales, las cuales son expresión de derechos constitucionales reconocidos en los artículos 33 y 38 de la Constitución; por ello es necesario modular, según los casos, el ejercicio de todos ellos.



Uno de los casos más conflictivos, según el Alto Tribunal, puede hallarse, tanto en el deber de secreto respecto de determinados datos de empresa que pueden quedar excluidos del conocimiento público, como en el desarrollo de la prestación del trabajo en empresas ideológicas, por lo que los derechos fundamentales del trabajador no sirven incondicionalmente para imponer modificaciones contractuales ni para el incumplimiento de los deberes laborales. De modo que *“aunque la relación laboral tiene como efecto típico la supeditación de ciertas actividades a los poderes empresariales, no basta con la sola afirmación del interés empresarial para restringir los derechos fundamentales del trabajador, dada la posición prevalente que éstos alcanzan en nuestro ordenamiento³⁴”*.

2) La STC 90/1999, de 26 de mayo, resuelve un supuesto en el que una trabajadora, que prestaba servicios por cuenta de la entidad bancaria Banco Bilbao Vizcaya, SA siendo asimismo miembro del comité de empresa, fue recopilando, en esta última condición, diversas informaciones en las visitas que periódicamente realizaba por las oficinas de dicha entidad. Fruto de las mismas, elaboró un escrito que difundió mediante la valija interna de la entidad y personalmente entre los empleados, en el que se denunciaba que dos de sus compañeros utilizaban media mañana en recoger divisas en hoteles, trasladando en solitario de 3.000.000 a 5.000.000 de pesetas, entre cheques y divisas. Además aseguraba que en un día concreto del inicio de temporada se habían producido 29.000.000 en cobros y 30.000.000 en pagos, y como la empresa de traslado de dinero realizaba una única recogida de divisa y entrega de moneda nacional a las nueve de la mañana, habían quedado depositadas en la pequeña caja fuerte de la oficina, durante esta tarde y noche. Cantidad, según la citada

³⁴ Sobre este tema véase GORELLI HERNANDEZ y IGARTUA MIRO, “Libertad de información y contrato de trabajo. El problema de sus límites. A propósito de la STC 57/1999, de 12 de abril”, Aranzadi Social, Tomo V, 1999, págs. 964-965.



trabajadora, que era exageración de millones con los que, en términos aproximados, se podría pagar el salario de un año a 25 trabajadores con contratos basura. Como consecuencia de este escrito fue sancionada con tres días de suspensión de empleo y sueldo, por la comisión de una falta muy grave consistente en la divulgación de datos confidenciales que pudieran afectar a la seguridad tanto del personal como de las instalaciones del Banco.

Iniciando el estudio del caso concreto, el Tribunal Constitucional ha declarado que no es del todo inútil precisar que la actividad comunicativa llevada a cabo por la trabajadora que dio pie a la imposición de la sanción estaba sustancialmente centrada en la exposición de hechos, concretamente las elevadas cantidades dinerarias rutinariamente transportadas en época estival sin medida de seguridad alguna, por lo que no resulta reconducible a las nociones de pensamientos, ideas, opiniones y juicios de valor.

Este supuesto planteado, según el Alto Tribunal, no incide específicamente en la problemática distintiva de uno y otro derechos, sino que se centra más bien en la medida en que los derechos fundamentales, tanto la libertad de expresión como de información, presentan algún matiz específico cuando su ejercicio se incardina en el ámbito de una relación laboral, dado que es claro que ningún problema similar se podría plantear si la trabajadora no lo fuera por cuenta de la empresa.

Por esta razones, concluye, es evidente que se puede llegar a modular el ejercicio irregular por el trabajador de sus derechos fundamentales en el seno de la empresa, pero exclusivamente *“en la medida estrictamente imprescindible para el correcto y ordenado desenvolvimiento de la actividad productiva³⁵”*, imprescindibilidad que no es sino

³⁵ Este argumento también fue utilizado en la STC 99/1994, de 11 de abril, STC 106/1996, de 12 de junio y STC 1/1998, de 12 de enero.



consecuencia de la posición prevalente que en nuestro derecho poseen los derechos fundamentales, de modo que si la existencia de la relación contractual puede llegar a imponer algún límite al ejercicio de los derechos fundamentales, *“este límite se ve asimismo «limitado» por la noción de imprescindibilidad”*.

2.4. Hasta la actualidad

En los últimos años, el Tribunal Constitucional no ha tenido oportunidad de analizar muchos supuestos de libertad de expresión en las relaciones laborales, pero en las sentencias que ha dictado en esta materia ha profundizado en sus opiniones previas, siendo mucho más amplios los argumentos que ha utilizado, en general, para validar cualquier tipo de opinión por parte de los sujetos, ya sean trabajadores o representantes de los sindicatos.

En general, las sentencias avalan estas conductas en base a que el derecho a la libertad de expresión tiene por objeto la libre expresión de pensamientos, ideas y opiniones, concepto amplio dentro del cual deben incluirse las creencias y juicios de valor. Según ha determinado el Tribunal Constitucional con reiteración, este derecho comprende la crítica de la conducta de otro, aun cuando la misma sea desabrida y pueda molestar, inquietar o disgustar a quien se dirige³⁶ pues, según el Tribunal Europeo de Derechos Humanos, *“así lo requieren el pluralismo, la tolerancia y el espíritu de apertura, sin los cuales no existe sociedad democrática”*³⁷.

³⁶ STC 6/2000, de 17 de enero; STC 49/2001, de 26 de febrero y STC 204/2001, de 15 de octubre.

³⁷ Sentencia del Tribunal Europeo de Derechos Humanos (STEDH) 23 de abril de 1992, Castells c. España, y STEDH 29 de febrero de 2000, Fuentes Bobo c. España.



Fuera del ámbito de protección de dicho derecho, según el Tribunal, se sitúan las frases y expresiones ultrajantes u ofensivas, sin relación con las ideas u opiniones que se expongan, y por tanto, innecesarias a este propósito, dado que el art. 20.1.a de la Constitución no reconoce un pretendido derecho al insulto, que sería, por lo demás incompatible con la norma fundamental³⁸.

Pues bien, planteándose ante el Tribunal Constitucional la cuestión relativa a la protección del derecho fundamental a la libertad de expresión frente al ejercicio del poder disciplinario empresarial en el seno de una relación de trabajo, éste recuerda que la celebración de un contrato de trabajo no implica, en modo alguno, la privación para una de las partes, el trabajador, de los derechos que la Constitución le reconoce como ciudadano, así como también que la libertad de empresa (art. 38 Constitución) no legitima que los trabajadores hayan de soportar limitaciones injustificadas de sus derechos fundamentales y libertades públicas³⁹.

Es cierto que tanto el derecho a la libertad de expresión (art. 20.1.a Constitución), como el derecho a la información (art. 20.1.d Constitución), revisten matices específicos cuando su ejercicio se realiza en el ámbito de la relación laboral, pues la buena fe o la especial confianza recíproca entre el trabajador y el empresario inherente al vínculo contractual que les une actúa como límite adicional a ese ejercicio.

Así, el Tribunal ha dicho en reiteradas ocasiones que la relación contractual laboral genera un complejo de derechos y obligaciones recíprocas que modula el ejercicio de los

³⁸ STC 204/1997, de 25 de noviembre; STC 134/1999, de 15 de julio; STC 6/2000, de 5 de mayo; STC 11/2000, de 17 de enero; STC 110/2000, de 5 de mayo; STC 49/2001, de 26 de febrero y STC 148/2001, de 15 de octubre.

³⁹ STC 80/2001, de 26 de marzo.



derechos fundamentales, de manera que manifestaciones de los mismos que en otro contexto pudieran ser legítimas no tienen por qué serlo necesariamente dentro del ámbito de esa relación contractual, dado que todo derecho ha de ejercitarse conforme a las exigencias de la buena fe⁴⁰.

Sin embargo, esto no significa que exista un deber genérico de lealtad con un significado omnicomprendivo de sujeción del trabajador al interés empresarial, pues no resultaría acorde con el sistema constitucional de relaciones laborales⁴¹.

Por este motivo, es preciso que los órganos judiciales preserven el necesario equilibrio entre las obligaciones del trabajador dimanantes del contrato de trabajo y el ámbito de sus derechos y libertades constitucionales, pues dada la posición preeminente de éstos en el Ordenamiento jurídico, en cuanto proyecciones de los núcleos esenciales de la dignidad de la persona (art. 10.1 Constitución) y fundamentos del propio Estado democrático (art. 1 Constitución), la modulación que el contrato de trabajo puede producir en su ejercicio ha de ser la estrictamente imprescindible para el logro de los legítimos intereses empresariales, y proporcional y adecuada a la consecución de tal fin⁴².

Para el estudio de este período se han seleccionado cinco sentencias que han sido agrupadas en dos bloques según el sujeto emisor de las expresiones que se analizan a los efectos de enjuiciar la libertad de expresión sean representantes de los sindicatos o sean exclusivamente trabajadores.

⁴⁰ STC 106/1996, de 12 de junio; STC 1/1998, de 12 de enero; STC 90/1999, de 26 de mayo y STC 241/1999, de 20 de diciembre.

⁴¹ STC 186/1996, de 25 de noviembre; STC 204/1997, de 25 de noviembre; STC 1/1998, de 12 de febrero; STC 197/1998, de 13 de octubre y STC 241/1999, de 20 de diciembre.

⁴² STC 6/1982, de 21 de enero; STC 106/1996, de 12 de junio; STC 204/1997, de 25 de noviembre; STC 1/1998, de 12 de enero; STC 90/1999, de 26 de mayo; STC 98/2000, de 10 de abril y STC 80/2001, de 26 de marzo.



En el primer bloque, la STC 216/2018, de 26 de noviembre, analiza un supuesto de un despido disciplinario a trabajador, que es a su vez miembro del comité de empresa, por haber criticado durante la celebración de un pleno municipal y haber denunciado la pasividad del Ayuntamiento de Las Palmas de Gran Canaria y la omisión de su deber de vigilar el cumplimiento de las condiciones salariales de los trabajadores de la empresa adjudicataria del servicio de seguridad y vigilancia. En este caso, el Tribunal Constitucional entendió que el mensaje no había excedido los límites constitucionalmente admisibles y declaró la nulidad del despido.

En cambio, la STC 203/2015, de 5 de octubre, presenta mayor complejidad porque se analiza un caso de despido disciplinario a representante unitario sindicalizado por unas manifestaciones contenidas en un comunicado público sobre la comparecencia de una trabajadora como testigo de la empresa en juicio. En este caso, el Tribunal no valida estas expresiones porque las considera valoraciones ajenas al conflicto laboral y sindical de base, gravemente ofensivas o vejatorias y por desbordar los límites de la libertad de expresión sindical.

En el segundo bloque, se analizan tres sentencias en las que tienen como características comunes que se refieren a críticas imputadas a un trabajador, en las que el



Tribunal Constitucional entiende que las opiniones están amparadas por la libertad de expresión.

En la STC 125/2007, de 21 de mayo, se analiza un supuesto fundamentado en la denegación de autorización a un redactor de periódico para que siga participando en una tertulia televisiva tras haber criticado en la misma a su empresa en relación con su actuación en la huelga general de 2002, justificándose en la existencia de pacto de exclusividad y percepción de un complemento salarial por tal concepto. En este caso, el Tribunal entiende que falta acreditación de causa seria y real justificativa de la medida tomada por la empresa y considera que existe lesión constitucional encubierta tras la legalidad aparente del acto empresarial.

En la STC 20/2002, de 28 de enero, se estudia un caso de un despido disciplinario por transgresión de la buena fe contractual de un trabajador de un banco, como consecuencia de las descalificaciones dirigidas en su cualidad de accionista al presidente del banco durante una junta general de accionistas. En esta sentencia, el Tribunal entiende la validez de dichas palabras desde un doble punto de vista. Por un lado, en la medida en que el presidente del banco tiene una clara proyección pública, afirma que la intervención crítica y descalificadora del trabajador hecha en su cualidad de accionista no resulta reprochable desde la perspectiva de los límites genéricos del derecho fundamental ya que sus palabras no fueron ofensivas o vejatorias. Desde la perspectiva de su condición de trabajador, según el Tribunal, las manifestaciones hechas en modo alguno implicaron la revelación de secretos relativos a la explotación y negocios del empresario, que pudieran justificar la restricción empresarial del derecho a la libertad de expresión.



Finalmente, la STC 153/2000, de 12 de junio, analiza un despido de un auxiliar de clínica del Hospital Jove de Gijón como consecuencia de una carta de su esposo publicada en el diario «La nueva España» en la que lanza toda una serie de críticas a dicho hospital. En este caso, el Tribunal Constitucional entiende que no se ha demostrado la relación de la trabajadora con las críticas insertas en la carta y que no sirve como fundamento para el despido la situación de ser esposa del autor.

En conclusión, la posición del Tribunal Constitucional en estos últimos años se ha convertido en muy garantista para el trabajador y/o el representante sindical en el ejercicio del derecho a la libertad de expresión, poniendo esta circunstancia por delante de cualquier otro derecho que pueda ejercitar el empresario.

Bibliografía

BOZA PRO, A, *El deber de sigilo de los representantes de los trabajadores*, Valencia, (Tirant lo Blanch), 1997.

CALVO GALLEGO, J, *Contrato de trabajo y libertad ideológica*, Madrid, (CES), 1995.

DÄUBLER, T, *Derecho del Trabajo*, Madrid, (MTSS), 1990.

DEL REY GUANTER, S, *Libertad de expresión e información y contrato de trabajo: un análisis jurisprudencial*, Madrid, (Cívitas), 1994.

GALA DURAN, C, “Relación laboral y libertad de expresión (Comentario a la sentencia del Tribunal Constitucional 6/1995, de 10 de enero)”, *Relaciones Laborales*, Tomo I, 1996.



GARCIA NINET, J I, “Ofensas verbales o físicas al empresario o a otras personas del entorno empresarial”, *Estudios sobre el despido disciplinario*, Madrid, (ACARL), 1992.

GARCIA NINET, J I y DE VICENTE PACHES, F, “Despido por ofensas verbales de un trabajador de RTVE a la empresa y a sus directivos. Derecho a la libertad de expresión del trabajador versus derecho al honor empresarial”, *Revista General de Derecho*, número 643, 1998.

GARCIA NINET, J I y RIVAS VALLEJO, M P, “Despido disciplinario de representante sindical. La conjugación de las libertades de expresión y sindical y el interés público. El deber de buena fe contractual modelizado. Comentario a la Sentencia 1/1998, de 12 de enero, de la Sala Segunda del Tribunal Constitucional”, *Aranzadi Social*, número 12, 1998.

GARCIA VIÑA, J, *El principio de la buena fe en el contrato de trabajo*, Madrid, CES, 2001.

GORELLI HERNANDEZ, F, “Libertad de expresión, ideario de la empresa y despido (en torno a la STC 106/1996, de 12 de junio, BOE de 12 de julio)”, *Actualidad Laboral*, Tomo I, 1997.

GORELLI HERNANDEZ, F y IGARTUA MIRO, M, “Libertad de información y contrato de trabajo. El problema de sus límites. A propósito de la STC 57/1999, de 12 de abril”, *Aranzadi Social*, Tomo V, 1999.

MARTIN AGUADO, A, “Actuaciones irregulares que afectan a la libertad, dignidad o vida privada del trabajador”, *Relaciones Laborales*, Tomo II, 1989.



ORTIZ LALLANA, C, “Derechos fundamentales y relación laboral”, Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, número 13, 1998.

RAMIREZ MARTINEZ, J, “Derechos y deberes laborales”, Revista Española de Derecho del Trabajo, número 100, 2000.

ROJAS RIVERO, G, *La libertad de expresión del trabajador*, Madrid, (Trotta), 1991.

ROMERO COLOMA, S, “La libertad de expresión en el marco de las relaciones laborales”, Tribuna Social, número 128-129, 2001.