

CURSO DE FORMACIÓN

**LIMITE DE LA LIBERTAD DE
EXPRESIÓN EN LA ACCIÓN SINDICAL**

DIFERENCIACIÓN DE LOS DERECHOS QUE SE RECOGEN EN LA CONSTITUCIÓN

- ▶ De acuerdo con su ubicación en el texto constitucional. Podemos diferenciar; (i) derechos fundamentales, (ii) derechos ordinarios de los ciudadanos, y (iii) principios económicos y sociales.
- ▶ Tanto los Derechos Fundamentales como los Derechos Ordinarios son susceptibles de aplicación directa, sin necesidad de desarrollo legal previo, mientras que los principios económicos y sociales requieren de una regulación posterior.
- ▶ En el ámbito laboral podemos encontrar dos tipos de derechos fundamentales, aquellos que son específicamente laborales, es decir que despliegan sus efectos principales en el marco de las relaciones de trabajo, (i) libertad sindical Artículo 28.1 CE, (ii) derecho de huelga Artículo 28.1 CE, y aquellos otros que podríamos denominar inespecíficos, que son aquellos derechos que el trabajador ya ostentaba por su condición de persona, y de los cuales no puede ser despojado cuando inicia una relación laboral, Artículo 15 CE Derecho a la Vida y a la Integridad Física, Artículo 16 CE Derecho a la Libertad Ideológica, Religiosa y de Culto, Artículo 18.3. y 4 CE Derecho a la Intimidad Personal, a la propia imagen, al secreto de las comunicaciones y derecho de autodeterminación, Artículo 19 Libertad de Residencia, Artículo 20 Libertad de Expresión e Información, Artículo 23 Derecho de Participación, y en relación con su empleador, Artículos 33 y 28, derecho a la libertad empresarial y derecho a controlar el patrimonio empresarial.
- ▶ STC 88/1985 de 19 de julio, <la celebración de un contrato no implica en modo alguno la privación para una de las partes de los derechos que la Constitución le reconoce como ciudadano>

PAUTAS GENERALES DE LOS DERECHOS FUNDAMENTALES EN EL MARCO DE LA RELACIÓN LABORAL

- ▶ El trabajador no ve suprimido ni negado ningún derecho fundamental por el hecho de la firma de un contrato de trabajo. Los derechos fundamentales de los trabajadores disfrutan de una especial garantía frente al derecho de control contenido en la libertad de empresa.
- ▶ No puede desconocerse que la inserción en la organización empresarial debe modular los derechos fundamentales ya que el trabajador se encuentra sometido a las instrucciones y controles del empresario.
- ▶ La relación laboral debe de ser el marco donde debe de producirse la coordinación entre el interés del trabajador y el de la empresa al entrar en colisión ambos derechos o intereses.

MODULACIÓN DE LOS DERECHOS FUNDAMENTALES

- ▶ ¿Qué significa la modulación de los derechos fundamentales?. Es un proceso de reflexión que ha de desarrollarse en tres pasos; (i) la delimitación del derecho es cuestión, (ii) la identificación de los bienes o derechos afectados por su ejercicio, (iii) la búsqueda de criterios razonables y proporcionados para la resolución de situaciones en las que se produzca una colisión de derechos fundamentales.
- ▶ ¿Qué debemos conocer para poder realizar esa modulación de los derechos fundamentales? El Tribunal Constitucional viene empleando la técnica denominada del "Triple Test".
- ▶ Esta técnica esta a su vez conformada por tres juicios o principios; (i) Juicio de Idoneidad, (ii) Juicio de Necesidad, (iii) Juicio de Proporcionalidad.

JUICIO DE IDONEIDAD, JUICIO DE NECESIDAD Y JUICIO DE PROPORCIONALIDAD

- ▶ De acuerdo con el concepto jurídico de idoneidad, toda intervención en los derechos fundamentales debe de ser adecuada para contribuir a la obtención de un fin constitucionalmente legítimo, es decir que el ejercicio del derecho fundamental no sea manifiestamente irracional, arbitrario, ni caprichoso.
- ▶ El concepto jurídico de necesidad significa que en el ejercicio del derecho fundamental se debemos de utilizar aquella forma, expresión, acto o conducta que contribuya a alcanzar su objetivo, es decir que no exista otra medida más moderada con igual eficacia.
- ▶ El concepto jurídico de la proporcionalidad lleva el debate al terreno de la importancia de los derechos fundamentales en juego, y de los fines perseguidos por su ejercicio.

LIBERTAD DE EXPRESIÓN Y DERECHOS DE INFORMACIÓN

- ▶ El artículo 68.d del Estatuto de los Trabajadores nos dice que los representantes de los trabajadores tienen derecho a expresar colegiadamente si se trata del comité, con libertad sus opiniones en las materias concernientes a la esfera de su representación, pudiendo publicar y distribuir, sin perturbar el normal desenvolvimiento del trabajo, las publicaciones de interés laboral o social, comunicándolo a la empresa.
- ▶ El Artículo 20 1 a) y d) de la Constitución. Se reconocen y protegen los derechos, (a) A expresar y difundir libremente los pensamientos, ideas y opiniones mediante la palabra, el escrito o cualquier otro medio de reproducción (d) A comunicar o recibir libremente información veraz por cualquier medio de difusión.

DIFERENCIA LIBERTAD DE EXPRESIÓN Y LIBERTAD DE INFORMACIÓN

- ▶ Libertad de Expresión.- Es el derecho a la comunicación de juicio de valor, creencias, pensamientos, opiniones de carácter personal y subjetivo, incluida la crítica, es un derecho autónomo del derecho a la información por lo que no requiere una demostración con exactitud de las opiniones vertidas.
- ▶ Libertad de Información.- Lo importante es la veracidad de la información, es decir la comprobación aunque sea mínima de que los hechos que se transmiten son verdaderos y tienen interés, o bien general o bien en el propio ámbito en que la noticia se haya podido producir.



CONFIGURACIÓN JURÍDICA DE LA LIBERTAD DE EXPRESIÓN Y EL DERECHO DE INFORMACIÓN DE LOS REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES

- ▶ ¿Es necesario que el derecho de información o de expresión que como representantes de los trabajadores tenemos se efectúa de forma colegiada?
- ▶ Podemos expresar nuestras opiniones o informar a los trabajadores, incluso cuando nos mostremos disconformes con las decisiones empresariales o con la postura del resto de miembros del órgano colegiado de representación social.
- ▶ ¿Estamos limitados en el ejercicio de nuestro derecho por el deber de sigilo, que recoge el artículo 65.2 del ET?

¿QUIEN MÁS TIENE EL DERECHO A OPINAR O INFORMAR?

- ▶ El artículo 10.3 LOLS.- Los Delegados Sindicales.
- ▶ El artículo 37.1 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.- Los Delegados de Prevención.

CONTENIDO ESENCIAL DEL DERECHO DE OPINIÓN E INFORMACIÓN

- ▶ Delimitación del Ámbito Objetivo.- Las opiniones que merecen esta especial protección son aquellas que expresan los representantes, en las materias concernientes a la esfera de su representación, es decir deben de quedar comprendidas en ella todas aquellas materias que tengan relación con la defensa del interés colectivo de los trabajadores, sin que se puede reducir dicho objetivo a las materias objeto del derecho de información y consulta del artículo 64 del ET.
- ▶ El interés Laboral o Social.- Pueden estar incluidas todas aquellas materias relativas a las condiciones de trabajo en la empresa, sino también a cuestiones económicas, o vinculadas a la seguridad social, incluso sindicales
- ▶ No toda información va a ser considerada de carácter sindical, sino solo aquellas guarden una efectiva relación con una reivindicación de tal carácter.
- ▶ El derecho de opinión o información no sólo puede ir dirigido contra las actuaciones o decisiones del empresario, sino también puede ser utilizado contra otras fuerzas sindicales, representantes o trabajadores..
- ▶ El derecho de opinión o información no se agota en la acción de expresar una idea o de una noticia, sino que además quedaría englobado en el mismo la posibilidad de investigar el hecho sobre que se opina o se informa, así como el derecho a publicar o distribuir esa información,.

DESTINATARIOS DE LA OPINIONES E INFORMACIONES

- ▶ No existe ninguna delimitación legal al entender que el derecho abarca tanto la posibilidad de opinar o de informar, tanto hacía el exterior de la empresa como el interior de la misma.
- ▶ La Jurisprudencia viene aceptando que la opiniones o informaciones que vierten los representantes legales tienen una finalidad distinta en función a quien vayan dirigidas, si su destinatario final son los trabajadores sirve como medio para la movilización o información, si la misma se dirige a la empresa o a terceros ajenos (opinión pública) a la relación laboral, son un medio de presión.



LIMITES AL EJERCICIO DE LOS DERECHOS DE OPINIÓN E INFORMACIÓN

- ▶ Tanto la libertad de expresión como de información están limitados por el respeto a los demás derechos fundamentales.
- ▶ Libertad de Información versus Derecho al Honor, a la Intimidad y a la Propia Imagen.
- ▶ La doctrina constitucional ha sostenido reiteradamente que para la ponderación entre el derecho al honor y el derecho a la libertad de información, en caso de conflicto, debe de partir del hecho de que la libertad de información protege un interés colectivo, y no sólo individual, es decir garantiza una institución política fundamental como es la opinión pública, libre, y democrática.
- ▶ La información que se transmite por tanto debe de interés general o con relevancia pública, y que además esa información sea veraz.
- ▶ La veracidad que se exige para el cumplimiento de este requisito no es una exactitud total con el contenido de la información, es decir no se nos requiere una total coincidencia con el hecho del cual informamos, pero no quedaría amparada en nuestra libertad de información la transmisión de simples rumores, carentes de toda constatación o bien meras invenciones o insinuaciones sin comprobación alguna con la realidad.
- ▶ El derecho de información ampara la posibilidad de transmitir informaciones que puedan ser erróneas, pero no falsas o inventadas, es decir se requiere una mínima diligencia de averiguación o de contraste.

LIMITES A LA LIBERTAD EXPRESIÓN

- ▶ La libertad de expresión agrupa el derecho a la crítica, entendiendo que la crítica es un instrumento de censura de las acciones o conductas ajenas.
- ▶ La utilización de un lenguaje duro y agresivo se encuentra dentro del derecho a emitir una opinión.
- ▶ El derecho a la crítica no admite el derecho al insulto, o la utilización de expresiones injuriosas, o vejatorias, pero si la utilización de términos que contextualizados dentro del conflicto laboral o sindical pueden ser aceptados aunque tengan una alta carga injuriosa.
- ▶ No esta amparado la crítica cuando la misma sale de la esfera estrictamente laboral o social, y se encamina a un desprestigio de la empresa, o de sus empleados y directivos, o cuando se produce una crítica al producto o a los servicios que presta la empresa, al entender que se esta vulnerando los principios de la buena fe que deben de presidir las relaciones laborales.

RESPONSABILIDAD DE LOS REPRESENTANTES LEGALES POR LA EXTRALIMITACIÓN EN EL EJERCICIO DE SU LIBERTADA DE EXPRESIÓN E INFORMACIÓN

- ▶ Dentro de la Jurisdicción Social.- Régimen Disciplinario Sancionador. (i) Sanciones, (ii) Despido.
- ▶ Dentro de la Jurisdicción Penal.
- ▶ Dentro de la Jurisdicción Civil.

EJEMPLOS DE JURISPRUDENCIA

STS 176/2014, de 24 de marzo (RJ 2014, 1752) , que trata precisamente de un conflicto entre profesionales del periodismo, mediando contienda, y que recoge varios supuestos en los que esta Sala así lo ha declarado (SSTS 152/1992, de 19 de febrero , 182/1992, de 26 de febrero y 29 de diciembre de 1995 en supuestos de campaña electoral; STS 859/99, de 20 de octubre en un contexto o clímax propio de campaña política entre rivales; **STS 99/2003, de 12 de febrero (RJ 2003, 1008) , en un mitin electoral, donde se consideró que la expresión «extorsión» solo fue un mero exceso verbal;** SSTS 196/2003, de 27 de febrero (RJ 2003, 2153) , 565/2003, de 6 de junio (RJ 2003, 4125) , 725/2004, de 8 de julio (RJ 2004, 5240) , todas en casos de polémica política; STS 289/2004, de 3 de mayo (RJ 2004, 2662) al respecto de una demanda del Fiscal Jefe del Tribunal Superior de Justicia de Madrid por unas declaraciones hechas por el demandado siendo Ministro de Justicia; **SSTS 590/2004, de 17 de junio (RJ 2004, 3620) y 822/2008, 25 de septiembre (RJ 2008, 5668) , en las que no se consideró ofensiva la imputación de un «pelotazo» en el contexto de una contienda política;** STS 13/2009, de 26 de enero , en la que se relaciona a un partido político con un grupo terrorista; STS 303/2010, de 13 de mayo (RJ 2010, 3695) , en relación con la crítica de una actuación política del partido de la oposición; STS 685/2010, de 5 de noviembre (RJ 2010, 8029) , referida a imputaciones hechas al alcalde por el partido de la oposición en un boletín popular; STS 754/2010, de 1 de diciembre (RJ 2011, 1169) en un caso de discusión política y **STS 396/2012, de 29 de junio (RJ 2012, 6862) , al respecto de la imputación de la vicepresidenta del Gobierno de un empadronamiento de conveniencia y de trato urbanístico de favor, en declaraciones de un rival político directo).**