

DIEGO ÁLVAREZ ALONSO

*Becario F.P.U. del Área de Derecho del Trabajo y Seguridad Social.
Universidad de Oviedo*

Este trabajo ha sido seleccionado y ha obtenido el **Accésit Premio Estudios Financieros 2003** en la Modalidad de **DERECHO DEL TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL**.

El Jurado ha estado compuesto por: don Tomás SALA FRANCO, doña Amparo BALLESTER PASTOR, don Ángel BLASCO PELLICER, don José LAGUARDA RODRIGO, don Ricardo MARTÍNEZ BAU y don Rafael ORTIZ CERVELLO.

Los trabajos se presentan con seudónimo y la selección se efectúa garantizando el anonimato del autor.

Extracto:

EL presente estudio aborda el tema del ejercicio por el trabajador de sus derechos fundamentales de libertad de expresión e información en el ámbito de la empresa, pretendiendo, a partir del análisis de la doctrina y la jurisprudencia, realizar una exposición crítica y sistemática sobre las posibilidades y los límites de dichos derechos en el marco de la relación de trabajo. Para ello, se parte de una reflexión general sobre las libertades de expresión e información y sobre el sentido que puede tener su afirmación en el contexto laboral, toda vez que se trata de derechos civiles cuyo ámbito primario de actuación se sitúa lejos del específico mundo de la empresa. Se verá, sin embargo, que aquellas libertades pueden jugar un importante papel en este campo, pues no sólo son derechos del ciudadano que merecen cierto respeto en todas las facetas de la vida social, sino que, además, pueden desempeñar diversas funciones impregnadas de un significado netamente laboral. En efecto, las libertades de expresión e información pueden ser un instrumento más de defensa colectiva de derechos de los trabajadores, en conexión, a menudo, con el desarrollo de actividades sindicales. Pero también desde el punto de vista del trabajador individualmente considerado existen *usos típicamente laborales* de los derechos del artículo 20 de la Constitución. Ahora bien, la vigencia de estos derechos en el ámbito de la empresa no es irrestricta o ilimitada, puesto que están sometidos a ciertos límites específicos que resultan necesarios para el respeto de las obligaciones asumidas en el contrato de trabajo y la salvaguarda de otros intereses legítimos concurrentes.

Sumario:

1. Introducción.
2. Algunas notas generales sobre las libertades de expresión e información.
3. Las libertades de expresión e información en el ámbito de la empresa: sentido y función.
4. Límites al ejercicio de las libertades de expresión e información en el ámbito laboral; la empresa como espacio de convivencia: libertad de expresión y derechos al honor y a la intimidad.
5. Libertades de expresión e información y buena fe contractual.
6. Libertad de información y deberes de secreto y sigilo.
7. Posibilidades y límites de las libertades de expresión e información en el ámbito de la empresa.
 - 7.1. Crítica interna a la empresa o a sus directivos.
 - 7.2. Críticas o informaciones sobre la empresa que trascienden más allá de ésta.
 - 7.3. Libertad de información, interés público y denuncia de irregularidades por los trabajadores o sus representantes.
 - 7.4. Libertades de expresión e información y representación y defensa colectiva de los trabajadores.
 - 7.5. Libertades de expresión e información entre compañeros de trabajo.
 - 7.6. Opiniones e informaciones sobre asuntos ajenos al ámbito de la empresa.
 - 7.7. El caso especial de las empresas ideológicas o de tendencia.
8. Conclusiones.

1. INTRODUCCIÓN

El artículo 20 de la Constitución (en adelante, CE) atribuye a toda persona los derechos a expresar y difundir libremente los pensamientos, ideas y opiniones mediante la palabra, el escrito o cualquier otro medio de reproducción ¹ y a comunicar libremente información veraz por cualquier medio de difusión ², en consonancia con diversos instrumentos internacionales que deben ser tenidos muy en cuenta, ya que, como es sabido, las normas relativas a los derechos fundamentales y libertades que la CE reconoce deben ser interpretadas de conformidad con lo dispuesto en la Declaración Universal de Derechos Humanos y en los tratados internacionales ratificados por España, por imperativo del artículo 10.2 CE (y, en lo que toca a los tratados internacionales, también del art. 96) ³. Así, en lo referente a las libertades de expresión e información deben citarse el artículo 19 de la Declaración Universal de Derechos Humanos ⁴ y el artículo 19 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos de 1966 ⁵. Pero, sobre todo, hay que destacar el artículo 10 del Convenio Europeo para la Protección de los Derechos Humanos y de las Libertades Fundamentales de 1950 (en adelante, CEDH) ⁶, que ha dado lugar a un importante cuerpo de doctrina elaborado por el Tribunal Europeo de Derechos Humanos (TEDH), cuya jurisprudencia debe servir –y ha servido– de criterio interpretativo para nuestros tribunales nacionales, también como consecuencia del citado artículo 10.2 CE ⁷.

Estas libertades son derechos fundamentales que acompañan al ciudadano fuera y dentro de la empresa e inciden sobre el contrato de trabajo, pero cuando su ejercicio se enmarca en el contexto de la relación laboral presentan ciertas particularidades, debidas, principalmente, a la necesidad de conciliar los derechos de expresión e información del trabajador con las obligaciones que para él se desprenden del contrato de trabajo y con el correcto desenvolvimiento de la relación laboral y de la actividad empresarial.

Pero la singularidad de los derechos de libre expresión e información en el ámbito laboral no deriva exclusivamente de esa necesidad de compaginar derechos del trabajador e intereses de la empresa, pues, al igual que la mayoría de los derechos fundamentales, no sólo despliegan sus efectos como derechos ciudadanos sobre la relación de trabajo, sino que, además, tienen una «vertiente laboral, en el sentido de que pueden emerger u ocurrir con manifestaciones típicas, en conexión con las relaciones individuales y colectivas de trabajo» ⁸. En efecto, las libertades que aquí se estudian forman parte de ese grupo de derechos constitucionales que la doctrina ha bautizado como *derechos laborales inespecíficos*, esto es, aquellos que, a diferencia de la libertad sindical o la huelga, no tienen su ámbito propio y su razón de ser en el contexto laboral, pero tampoco son completamente ajenos al mismo, ya que pueden ser ejercitados por los sujetos de las relaciones de trabajo en dicho

ámbito, adquiriendo en ocasiones un contenido laboral sobrevenido o, dicho de otro modo, una especie de «impregnación laboral»⁹. Y, de entre todos estos derechos fundamentales no específicamente laborales, los del artículo 20 son, con las excepciones de los comprendidos en los artículos 14 y 24.1 CE, los que mayor relevancia han adquirido en el terreno laboral, como lo demuestra la doctrina del TC y de los tribunales del orden social¹⁰.

El objeto de este trabajo es precisamente el análisis de estas peculiaridades que presenta el ejercicio de las libertades de expresión e información en el ámbito de la empresa. Para acotar el campo de estudio, deben hacerse dos precisiones. En primer lugar, aquí se tratará exclusivamente de las libertades de expresión e información en el *ámbito de la empresa*, dejando al margen las relaciones laborales supraempresariales. Y ello porque, aunque es indudable la importancia de dichas libertades en las relaciones laborales de ámbito superior a la empresa, en las que los sujetos esenciales son los sindicatos y las asociaciones patronales, existe una diferencia sustancial entre este espacio y el más restringido de la empresa: sólo en este último la libertad de expresión como derecho fundamental ha de ser relacionada y adaptada a las exigencias de la buena fe contractual que derivan de la existencia de una relación laboral constituida mediante un contrato de trabajo; únicamente en este caso se produce esa «especial tensión» entre las libertades de expresión e información del trabajador y sus obligaciones contractuales que, como ya se ha apuntado, determina ciertas particularidades que no se dan fuera del ámbito laboral¹¹. En segundo lugar, el tema se aborda desde la perspectiva de la titularidad de las libertades de expresión e información por parte de *los trabajadores*, omitiendo un estudio detenido de la titularidad y ejercicio del derecho por parte del empresario o de la empresa. La razón es que esa «especial tensión» originada por la presencia de una relación contractual se manifiesta generalmente de forma unidireccional, puesto que el empresario cuenta con mecanismos de autotutela que le permiten hacer valer sus intereses frente a determinadas formas de expresión de la otra parte del contrato (el trabajador) que le perjudiquen, algo que no sucede a la inversa¹².

Por último, para completar este cuadro introductorio debe hacerse referencia a los preceptos de las leyes laborales relacionados con las libertades de expresión e información: el artículo 68. d) del Estatuto de los Trabajadores (ET) establece, entre las garantías y facilidades de los representantes unitarios, la facultad de «expresar, colegiadamente si se trata del comité, con libertad sus opiniones en las materias concernientes a su esfera de 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 8.1 de la Ley Orgánica 11/1985, de libertad sindical, reconoce el derecho de los afiliados a un sindicato a distribuir y recibir información sindical; el artículo 10.3 de la misma Ley extiende a los delegados sindicales las facilidades y garantías establecidas a favor de los miembros de los comités de empresa en el ET, entre ellas, la relativa a la libre expresión de opiniones y distribución de publicaciones del artículo 68 d); y, en fin, en tanto que otorgan al empresario el fundamento para sancionar determinadas formas de expresión crítica o de difusión de información, deben tenerse en cuenta las diversas referencias a la obligación de buena fe del ET [arts. 5 a), 20.2 y 54.2 d) ET] y la causa de despido por ofensas verbales [art. 54.2 c) ET].

Como puede apreciarse, las disposiciones sobre la materia son escasas y fragmentarias. No existe una normativa legal de desarrollo propiamente dicha que precise el contenido y efectos de los

derechos del artículo 20 en el contexto laboral, lo que hace del tema aquí tratado un campo abierto a diversas interpretaciones y abocado a su definición por vía jurisprudencial. De ahí que la fuente de conocimiento preferente de este estudio sea la jurisprudencia, muy especialmente la del TC, pero también la del TS y el TEDH.

2. ALGUNAS NOTAS GENERALES SOBRE LAS LIBERTADES DE EXPRESIÓN E INFORMACIÓN

Tras esta aproximación introductoria y antes de entrar en profundidad en el meollo de la cuestión, esto es, el análisis en torno a las libertades de expresión e información en el marco de la empresa, procede hacer alguna consideración previa de carácter más general sobre dichos derechos fundamentales.

La primera observación que debe hacerse es que –según palabras del TC– *«las libertades del artículo 20, no sólo son 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»*¹³. Ello les dota, de un particular significado que trasciende del común y propio de los demás derechos fundamentales: se trata de lo que el TC ha llamado *«valor preferente»* que puede hacerlos prevalecer, en caso de conflicto, sobre otros derechos fundamentales y bienes constitucionalmente protegidos, en particular, sobre los derechos de la personalidad garantizados por el artículo 18.1 de la Constitución, en los que no concurre esa *dimensión objetiva* de garantía de la opinión pública libre y del principio de legitimidad democrática. Dicho carácter preferente debe ser tenido en cuenta también al contextualizar los derechos del artículo 20 en el ámbito de la empresa, aunque valorado en su justa medida, esto es, teniendo en cuenta que no puede entenderse como algo absoluto que justifique, sin más, el sacrificio de todo derecho o interés que pudiera entrar en conflicto con las libertades estudiadas¹⁴.

La segunda observación fundamental que debe hacerse en torno al artículo 20 CE es que en él se consagran la libertad de expresión y la libertad de información como dos derechos distintos, aunque relacionados [libertad de expresión, art. 20.1 a) CE; y libertad de información, art. 20.1 d) CE]. La diferencia radica, según el TEDH y el TC, en que la libertad de expresión tiene por objeto pensamientos, ideas y opiniones, concepto amplio dentro del que deben incluirse también las creencias y los juicios de valor, mientras que el derecho a comunicar y recibir libremente información versa, en cambio, sobre hechos o, tal vez más restringidamente, sobre aquellos hechos que pueden considerarse noticiables¹⁵. Claro que, como ha reconocido la jurisprudencia constitucional, en la práctica no siempre es fácil separar la expresión de pensamientos, ideas y opiniones de la estricta comunicación informativa, pues la expresión de pensamientos necesita a menudo apoyarse en la narración de hechos y, a la inversa, la comunicación de hechos o de noticias no se da nunca en un estado químicamente puro y comprende, casi siempre, algún elemento valorativo o, dicho de otro modo, una vocación a la formación de una opinión. Por ello el TC ha establecido, de nuevo siguiendo al TEDH¹⁶, que para calificar estos supuestos en que aparecen entremezclados elementos de una

y otra significación y encajarlos en cada uno de los apartados del artículo 20 debe atenderse al elemento que en ellos aparece como preponderante ¹⁷.

La separación entre uno y otro derecho no tiene un significado meramente retórico, sino que, por el contrario, tiene decisiva importancia a la hora de determinar la legitimidad del ejercicio de esas libertades. En efecto, la libertad informativa del artículo 20.1 d) CE ampara únicamente la difusión de información *veraz*, y no la de meros rumores o falacias, de forma que la *veracidad* de lo transmitido condiciona licitud de la comunicación ¹⁸. En cambio, la exigencia de veracidad no opera en relación con la libertad de expresión del 20.1 a) CE, ya que esta última protege la difusión de opiniones o juicios de valor, que por su propia naturaleza no se prestan a una demostración de exactitud. En suma, la diferencia principal entre libertad de expresión y libertad de información estriba en que en relación con esta última rige el *límite interno de la veracidad de la información*, que no opera cuando se trata del derecho del artículo 20.1 a), cuyo límite se sitúa en la ausencia de expresiones insultantes o injuriosas innecesarias para la expresión de la opinión o la crítica que se quiere formular ¹⁹.

Pero ¿en qué consiste la *veracidad*? Para nuestro TC, por lo pronto, veracidad no es sinónimo de verdad o certeza. El derecho fundamental del artículo 20.1 d) no protege de forma exclusiva las afirmaciones demostradas e incontrovertibles, sino también aquellas otras en que pudiera haber errores o inexactitudes pero que estén bien contrastadas y, por tanto, presenten una apariencia fidedigna ²⁰. Así, el Tribunal ha configurado la exigencia de veracidad, más que como una característica que debe reunir el contenido de la información, como un deber de diligencia del informador ²¹, a quien compete comprobar razonablemente la veracidad de lo transmitido mediante las averiguaciones oportunas ²², pero no la obligación de probar fehacientemente que lo comunicado es verdad. Puede que a pesar de haberse llevado a cabo dicha actividad de contraste, la información resulte inexacta, lo que no puede excluirse totalmente, pero la información obtenida con diligencia y honestidad es digna de protección, aunque se incurra en errores circunstanciales que no afecten a la esencia de lo informado ²³. A la vista de lo anterior, es claro que en todo caso relativo al ejercicio de los derechos del artículo 20 en el ámbito de la empresa el primer paso que el operador jurídico debe dar, con carácter previo al análisis de las repercusiones en la esfera contractual, es enmarcar el supuesto en el campo de la expresión de ideas o bien en el de la comunicación de informaciones. Y, si la opción elegida es la segunda, procede hacer el *test* de veracidad, pues la inveracidad de lo transmitido implicaría automáticamente la exclusión de la conducta enjuiciada del ámbito constitucionalmente protegido.

3. LAS LIBERTADES DE EXPRESIÓN E INFORMACIÓN EN EL ÁMBITO DE LA EMPRESA: SENTIDO Y FUNCIÓN

Las libertades de expresión e información tienen eficacia en el ámbito de la empresa desde su misma proclamación en el artículo 20 de la CE, ya que los preceptos constitucionales que establecen los derechos fundamentales tienen eficacia inmediata o directa, es decir, no son meros principios programáticos, sino que son exigibles desde su misma inclusión en la norma suprema, sin necesidad de desarrollo legislativo (*interpositio legislatoris*) para su eficacia ²⁴. Ahora bien, la consolidación de esta idea en nuestro Derecho se debe, fundamentalmente, a la labor de nuestro Tribunal Constitucional,

que ha afirmado con rotundidad la extensión de los efectos de los derechos fundamentales, en general, y de los de libre expresión e información, en particular, al ámbito de las relaciones laborales, reiterando una y otra vez la tajante declaración de la STC 88/1985:

*«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, entre otros el derecho a expresar y difundir libremente los pensamientos ideas y opiniones [art. 20.1 a)] [...] Ni las organizaciones empresariales forman mundos separados y estancos del resto de la sociedad ni la libertad de Empresa que establece el artículo 38 del texto constitucional legitima el que quienes prestan servicios en aquélla por cuenta y bajo la dependencia de sus titulares deban soportar despojos transitorios o limitaciones injustificadas de sus derechos fundamentales y libertades públicas [...] las manifestaciones de "feudalismo industrial" repugnan al Estado social y democrático de Derecho y a los valores superiores de libertad, justicia e igualdad [...]»*²⁵.

A la vista de la jurisprudencia constitucional, no cabe duda de que los derechos de libre expresión e información inciden sobre las relaciones de trabajo. Sin embargo, no está claro el modo o medida en que lo hacen, pues persisten las discrepancias sobre el alcance de los efectos de tales derechos en la relación contractual. Por ello, parece oportuno hacer aquí una reflexión sosegada en torno a la eficacia laboral de las libertades de expresión e información que vaya un poco más allá de estas argumentaciones genéricas en favor de la *eficacia horizontal* de los derechos fundamentales que el TC emplea miméticamente en relación con todos y cada uno de los comprendidos en el catálogo constitucional²⁶. Sólo así podrá darse una respuesta sólida a la cuestión del alcance que deba darse a los derechos del artículo 20 en el contexto de la relación de trabajo y de las restricciones que puedan imponerse a su ejercicio como consecuencia de la existencia de un contrato entre las partes.

A diferencia de los derechos específicamente laborales, libertad sindical y huelga, que encuentran su ubicación natural en el ámbito de la empresa y de las relaciones laborales²⁷, los llamados *derechos inespecíficos*, en especial los de libertad de expresión e información, plantean problemas de adaptación en dicho ámbito, ya que su campo primario de actuación se sitúa en un plano más amplio y alejado, en principio, de las relaciones de trabajo. Los derechos de opinión e información son, en su sentido originario, derechos políticos necesarios para el funcionamiento de una sociedad democrática, que requiere la formación de una opinión pública libre y plural que posibilite el seguimiento y control de la acción de gobierno por parte de la comunidad gobernada y la participación real de los ciudadanos en los asuntos públicos. Desde este punto de vista, no resulta fácil su encaje en el ámbito de la empresa, pues, sin perjuicio de que se arbitren mecanismos de representación y participación a favor de los trabajadores, aquélla no es en esencia una organización democrática ni una comunidad de autogobierno, sino una organización jerárquica cuya finalidad es operar en el mercado con fines de lucro²⁸, en cuyo seno los trabajadores están ligados al empresario mediante un pacto de intercambio de trabajo por salario en una relación jurídica caracterizada por las notas de ajenidad y subordinación²⁹. Por eso, cabe preguntarse qué sentido y alcance tiene la afirmación de la eficacia de las libertades de expresión e información en la relación de trabajo y qué funciones pueden cabalmente desempeñar dichas libertades en el ámbito laboral.

La respuesta a esos interrogantes parece clara en el campo de la representación y defensa de intereses colectivos, en el que las libertades de expresión e información cobran sentido pleno en conexión con la actividad de los representantes unitarios o sindicales de los trabajadores, gozando además de reconocimiento formal en la legislación sobre la materia [arts. 68 d) ET y 8 LOLS]. Dichas libertades amparan la transmisión de información entre los representantes de los trabajadores y sus representados, e incluso la crítica de estos últimos hacia aquéllos, especialmente en el seno de la Asamblea. En estos casos puede hablarse de una función laboral de las libertades de expresión e información en tanto que *instrumento al servicio de la dinámica de comunicación y representación de los trabajadores en la empresa* ³⁰.

Asimismo, los derechos del artículo 20 CE pueden desempeñar un papel complementario de los derechos fundamentales específicamente laborales, la libertad sindical y el derecho de huelga ³¹. Las libertades de expresión e información protegen conductas como la distribución de documentación sindical, la realización de propaganda o «proselitismo sindical», la promoción de una huelga mediante la difusión de información al respecto, etc. De este modo, cabe identificar una *función de complemento de otros derechos fundamentales laborales* de las libertades de expresión e información.

Pero existen también otros supuestos en que las libertades de expresión e información trascienden de ese papel meramente instrumental en relación con el ejercicio de derechos laborales específicos a que se acaba de hacer referencia y adquieren sustantividad laboral por sí mismas. En efecto, puede ocurrir que, con ocasión de un conflicto laboral, los trabajadores apelen a terceros con la intención de ganarse su solidaridad o utilizando las libertades constitucionales de expresión e información como una medida más de presión a favor de sus reivindicaciones ³². Se ha dicho con acierto que «en la sociedad actual, en la que la opinión pública posee una capacidad de presión en sí y en la que los medios de comunicación ejercen una influencia tan decisiva, debemos acordar que la transmisión de información/opinión se convierte, cuando es utilizada en un ámbito laboral, en un instrumento de presión por sí mismo, y no ya en mero derecho auxiliar de otros derechos» ³³. De esta forma, puede hablarse de una *función reivindicativa laboral* de las libertades de expresión e información ³⁴, que pueden constituir una herramienta de conflicto más eficaz que la huelga, porque el deterioro de la imagen pública de la empresa a consecuencia de las críticas o informaciones desfavorables transmitidas por los trabajadores a la opinión pública puede suponer una amenaza para los intereses empresariales muy superior a la inasistencia temporal al trabajo.

En todos estos casos (*función de instrumento al servicio de la dinámica de comunicación y representación de los trabajadores en la empresa, función de complemento de la libertad sindical y del derecho de huelga, función reivindicativa*), estamos ante manifestaciones específicas de las libertades de expresión e información impregnadas de contenido y sentido laboral, vinculadas a la defensa y representación colectiva de los intereses de los trabajadores, de modo que puede hablarse de los derechos del artículo 20 como auténticos *derechos laborales inespecíficos* ³⁵.

Más compleja se presenta la definición del papel que las libertades de expresión e información pueden jugar en la relación individual de trabajo desprovista de todo componente sindical o representativo. Se trata de una relación contractual en la que el trabajador asume voluntariamente un compromi-

so de trabajar bajo el poder de dirección de otra, el empresario, situándose en una posición subordinada a éste. Dicho compromiso supone la aceptación de las normas de organización, funcionamiento y disciplina de la empresa, lo que implica de suyo una renuncia a cierto espacio de libertad sin la que no es posible el normal desarrollo de la relación laboral y de la actividad productiva ³⁶. Pero la asunción de todas estas obligaciones mediante el contrato de trabajo es un acto libre (al menos desde el punto de vista jurídico-formal propio de nuestro Derecho Privado «burgués»), manifestación de la libertad negocial y de la autonomía de la voluntad. Desde este prisma, parece claro que las libertades de expresión e información deben someterse a algún tipo de limitación cuando se ejercen en el ámbito laboral, pues los derechos fundamentales no pueden servir como apoyatura a la exención de las obligaciones *libremente* contraídas en virtud de relaciones intersubjetivas lícitas ³⁷, amparadas por el propio texto constitucional al reconocer la libertad de empresa en el marco de una economía de mercado (art. 38 CE).

Pero ello no significa que los derechos del artículo 20 carezcan de espacio alguno en el marco del contrato de trabajo como derecho individual de cada trabajador. Al contrario, pueden cumplir un importante papel, principalmente, porque el contrato de trabajo representa algo más que un mero intercambio patrimonial, puesto que conlleva intrínsecamente ciertos condicionamientos de los derechos fundamentales que derivan tanto del hecho de ser una prestación personalísima como del carácter permanente e intenso que la actividad laboral tiene para la generalidad de las personas ³⁸. El trabajo por cuenta ajena supone una fuerte implicación de la persona del asalariado ³⁹, que, entre otras cosas, compromete una parte de su libertad situándose en una posición subordinada respecto al empresario, titular del poder de dirección empresarial, lo que supone una real amenaza para los derechos del trabajador ⁴⁰ frente a la que resulta imprescindible oponer la eficacia horizontal de los derechos fundamentales ⁴¹ si se quiere salvaguardar la dignidad humana ⁴² y evitar que la libertad sea una simple quimera o un privilegio de unos pocos ⁴³.

En efecto, la garantía de la dignidad personal del trabajador exige, desde luego, la protección de ciertos derechos que podrían llamarse de reserva (derecho a la intimidad, libertad ideológica, libertad religiosa, etc.) que tutelan la esfera interna del individuo, cuya intangibilidad debe quedar a salvo de toda intromisión ilegítima, venga ésta de los poderes públicos o de poderes privados como la empresa. Pero los derechos de libre expresión e información también merecen cierta protección en el ámbito de la empresa, a pesar de ser derechos especialmente susceptibles de entrar en conflicto con las obligaciones derivadas del contrato y con los intereses empresariales por su contenido amplio como derechos de actividad con una clara vocación de proyección exterior a los que es consustancial la implicación de terceras personas, los destinatarios de las opiniones o informaciones.

Y ello, en primer lugar, porque las libertades de expresión e información tienen también, en parte, un contenido de reserva, vinculado a la dignidad humana y al libre desarrollo de la personalidad (art. 10.1 CE) y en estrecha conexión con las libertades ideológica y religiosa (art. 16 CE), en tanto que sin una mínima capacidad de expresar las propias convicciones no puede decirse que exista verdadera libertad de conciencia en el fuero interno ⁴⁴. Así pues, parece inexcusable la imposición al empresario de una obligación de respeto a ese *mínimum*, que, al igual que el respeto a la vida, a la integridad física y moral, a la intimidad, al honor, y a las libertades ideológica y religiosa, resulta imprescindible para salvaguardar la dignidad del trabajador.

En segundo lugar, debe tenerse en cuenta que el empresario se encuentra en una situación de supremacía jurídica y fáctica que potencialmente puede coartar el ejercicio de la libertad de expresión del empleado, incluso más allá de las fronteras de la empresa. Desde este punto de vista, la eficacia real del derecho fundamental de libertad de expresión requiere que se exija al empresario, al menos, una obligación negativa de abstención o respeto en relación con las opiniones expresadas fuera del trabajo y que carezcan de conexión con el mismo. Desde luego, sería un contrasentido reconocer en el texto constitucional el derecho a expresar opiniones con libertad y permitir al mismo tiempo que desde la empresa puedan tomarse represalias contra los trabajadores por sus ideas políticas, religiosas o de cualquier otro tipo ⁴⁵.

Pero, por otra parte, en un sistema democrático de relaciones laborales que reconozca la existencia del conflicto de intereses ⁴⁶ no puede condenarse al trabajador a un silencio expresivo de una actitud sumisa y conformista frente a aquellas condiciones de trabajo que le generen insatisfacción. La crítica a la empresa hecha sin alteración del orden, sin ofender a las personas que la integran y sin dañar innecesariamente su imagen pública constituye una manifestación del ejercicio de un derecho fundamental en defensa legítima de los fines e intereses propios que puede tener el trabajador, que no siempre son coincidentes con los de la empresa, sino que tienden más bien al antagonismo ⁴⁷. Además, la garantía de la posibilidad de formular directamente al empresario reivindicaciones laborales por parte de cualquier trabajador al amparo del artículo 20 CE resulta absolutamente imprescindible en el caso de que en una empresa no existan representantes de los trabajadores que puedan encargarse de la defensa colectiva de los intereses de los representados ⁴⁸. En definitiva, el reconocimiento del derecho de los trabajadores a expresarse y a comunicar y recibir información también en el ámbito de la empresa es una exigencia ineludible si las relaciones laborales han de ser consideradas democráticas ⁴⁹.

Además, en ocasiones la virtualidad de las libertades de expresión e información como derecho individual de cada trabajador se justifica por la presencia de un interés o dimensión pública. Tal es el caso de un tipo de manifestaciones específicas de las libertades de expresión e información en el ámbito laboral que consiste en la revelación a la opinión pública de la existencia de comportamientos irregulares o ilegales en el funcionamiento de la empresa o Administración Pública para la que se presten servicios. Esta faceta de los derechos del artículo 20 cobra especial importancia en el caso de denuncias de funcionamiento anormal o de corruptelas en seno de entidades públicas, pues claro está que pueden coadyuvar a un funcionamiento limpio y eficaz de la Administración y de los servicios públicos, que es de interés público para el conjunto de la sociedad ⁵⁰. Pero también en lo que toca a la empresa privada pueden darse casos en que los trabajadores se dirigen a terceros para poner de manifiesto la existencia de defectos de calidad en el producto de la empresa, deficiencias en el servicio suministrado u otros datos de sumo interés para proveedores, socios y clientes de la empresa, e incluso para los consumidores en general. Los derechos que aquí se estudian, particularmente la libertad de información, amparan este tipo de apelaciones a terceros, de forma que puede hablarse de una *función de denuncia* de la libertad de información en el ámbito laboral ⁵¹.

Por último, las libertades de expresión e información pueden jugar también un importante papel como *instrumento de cooperación* en el contexto de las nuevas formas de organización del trabajo y de las modernas teorías sobre *management* y recursos humanos, que abogan por la participación de los trabajadores en la organización del trabajo y de la producción, partiendo de que dar al

trabajador cierta libertad y permitirle expresar sus ideas y aportar iniciativas propias contribuye a despertar en él una actitud de mayor compromiso con la actividad empresarial y, en consecuencia, redundando en una mayor productividad de su trabajo ⁵².

En fin, como se ha visto, la vigencia de las libertades de expresión e información en las relaciones de trabajo cobra sentido desde distintas perspectivas. Dichas libertades, además de ser un derecho ciudadano que no desaparece por el hecho de suscribir un contrato de trabajo, pueden desempeñar distintos roles propios del ámbito laboral: *función de instrumento de la dinámica de comunicación y representación de los trabajadores en la empresa, función de complemento de derechos laborales específicos, función reivindicativa, función de denuncia y función de cooperación*. Ahora bien, atendiendo a dichas funciones se puede ir acotando su terreno, lo que significa que fuera del mismo las libertades aquí estudiadas pueden perder sentido. En efecto, al abordar una controversia sobre el ejercicio de las libertades de expresión e información en el ámbito laboral debe atenderse al «escenario» en que aquél se enmarca y a la finalidad perseguida para determinar si está o no justificado, según se verá más adelante.

4. LÍMITES AL EJERCICIO DE LAS LIBERTADES DE EXPRESIÓN E INFORMACIÓN EN EL ÁMBITO LABORAL; LA EMPRESA COMO ESPACIO DE CONVIVENCIA: LIBERTAD DE EXPRESIÓN Y DERECHOS AL HONOR Y A LA INTIMIDAD

El reconocimiento de los derechos de libertad de expresión e información del trabajador no tiene un carácter absoluto o ilimitado. Todos los derechos fundamentales tienen límites que se establecen para coherencia con los derechos fundamentales de los demás y con otros bienes constitucionalmente protegidos ⁵³. Así, los derechos fundamentales del artículo 20 CE, con independencia de que su ejercicio se sitúe o no en el ámbito laboral, encuentran un límite especialmente importante en los derechos al honor, a la intimidad y a la propia imagen (arts. 18 y 20.4 CE) ⁵⁴.

Las empresas no dejan de ser un espacio de convivencia entre personas (empresario, directivos, trabajadores), todas ellas titulares del derecho al honor y del derecho a la intimidad, que operan en el seno de las organizaciones productivas, al igual que en cualquier otro contexto, como límite a las libertades de expresión e información ⁵⁵. De esta forma, quedan excluidas de la protección constitucional las críticas que contengan ofensas contra el empresario u otros individuos integrantes de la empresa o que supongan la revelación de hechos pertenecientes a su esfera privada, ya que, según ha afirmado reiteradamente el TC, las libertades de expresión e información no amparan expresiones con un ánimo claramente vejatorio o formalmente injuriosas que sean innecesarias para la transmisión de la opinión o información en cuestión —habida cuenta que la Constitución no reconoce un derecho al insulto ⁵⁶—, ni tampoco la difusión de informaciones sobre la vida privada o familiar de las personas cuando dichos datos carezcan de relevancia pública ⁵⁷.

Además, el propio ET establece en su artículo 54.2 c) que las ofensas verbales al empresario, a las demás personas que trabajen en la empresa o a los familiares que convivan con ellos constituyen causa de despido ⁵⁸. Puede pensarse que este precepto tutela, de forma indirecta, el honor de quienes

forman parte de la empresa frente a insultos, descalificaciones o vejaciones que pudieran lesionarlo ⁵⁹. Pero el honor no es el bien jurídico protegido con carácter principal en el artículo 54.2 c), que encuentra su fundamento, más bien, en la necesidad de garantizar la disciplina y la buena convivencia en el seno de la empresa, en tanto que elementos imprescindibles para el correcto funcionamiento de la misma, que requiere, indudablemente, un ambiente de respeto mutuo, un cierto espíritu de colaboración y, también, el mantenimiento de una organización más o menos jerarquizada del trabajo ⁶⁰.

En cualquier caso, queda claro que el derecho al honor limita las posibilidades de crítica contra las personas que integran la empresa y que el recurso a expresiones ofensivas puede llegar a ser causa de despido. Pero, al igual que las personas físicas, también la empresa en su conjunto, la empresa-persona jurídica, puede ser objeto de reproches o difamaciones que afecten a su buen nombre, a su prestigio social o a su credibilidad en el mercado. Cabe preguntarse, por consiguiente, si el derecho al honor del artículo 18 CE protege también a las sociedades mercantiles frente a las expresiones o informaciones que dañen su reputación, actuando como límite al ejercicio de los derechos del artículo 20 CE por sus trabajadores ⁶¹.

Pues bien, el TC defendió en un principio que el derecho al honor es un derecho cuya titularidad corresponde únicamente a las personas físicas ⁶², pero dicha jurisprudencia tuvo un punto de inflexión en la STC 214/1991 ⁶³, con la que se inicia un cambio de tendencia que culmina con el reconocimiento expreso de la titularidad del derecho al honor a las personas jurídicas en las SSTC 139/1995 ⁶⁴ y 183/1995 ⁶⁵. No obstante, esta doctrina requiere aún ulterior consolidación y precisión. De hecho, ha sido ya objeto de matización en la STC 20/2002, que habla, no de derecho al honor, sino de *prestigio social de la empresa*, valor que considera «no exactamente identificable con el honor, consagrado en la Constitución como derecho fundamental» y al que debe asignársele «un nivel más débil de protección del que corresponde atribuir al derecho al honor de las personas físicas» ⁶⁶.

El criterio expresado en esta última sentencia parece más acertado, pues entender que las personas jurídicas son titulares del derecho al honor supone desvirtuar el sentido de tal derecho fundamental ⁶⁷, desconociendo su naturaleza originaria de derecho humano ⁶⁸ ligado a la dignidad y a la personalidad humana ⁶⁹, y la impronta eminentemente iusnaturalista que inspira su constitucionalización ⁷⁰. Esto no significa que la reputación de las personas jurídicas no merezca protección frente a los ataques que pretendan desacreditarlas, pero esa tutela debe venir por otras vías distintas de la afirmación de su derecho al honor, sin acudir innecesariamente a dicho derecho fundamental cuando no está en juego la dignidad humana, sino, meramente, un interés económico (el prestigio industrial o comercial de una empresa, la fama de una marca, la imagen de márketing, etc.) ⁷¹. Parece correcta, por tanto, la orientación de la STC 20/2002 que apunta a la idea de *dignidad o prestigio social* de la persona jurídica, que se identifica con la propia identidad y la reputación de las personas jurídicas, cuyo contenido vendrá dado por diversos factores, entre otros, la propia labor social desarrollada y la consideración social de que gocen sus miembros, pero que carece de rango de derecho fundamental ⁷². Ahora bien, detrás de dicho concepto no hay otra cosa que un activo patrimonial de indudable valor para cuya protección basta con poner en marcha el mecanismo de la responsabilidad extracontractual por los daños y perjuicios ocasionados (art. 1.902 CC) ⁷³, o, en el ámbito laboral, los instrumentos de autotutela que el ET pone en manos del empresario para san-

cionar, incluso con el despido, las conductas constitutivas de transgresión de la buena fe contractual [art. 54.2 d) ET]. Pero, en todo caso, la *dignidad social* es un límite menos fuerte que el derecho al honor de las personas físicas, pues carece de rango de derecho fundamental. Por ello, puede concluirse que el margen de libertad es más amplio cuando se alude de manera genérica a la empresa que cuando la crítica se dirige de forma individualizada contra el empresario o directivo.

Por otra parte, para determinar si las expresiones tienen efectivamente carácter injurioso y, por tanto, resultan lesivas del derecho al honor, habrá que estar a lo que sea tenido en el concepto público por afrentoso ⁷⁴, de conformidad con los valores y usos sociales del momento, y teniendo en cuenta que no toda expresión desagradable cae fuera del ámbito constitucionalmente protegido, ya que *el derecho de crítica comprende también aquella que resulte desabrida y molesta, que pueda inquietar o disgustar a quien se dirige*, pues así lo requieren el pluralismo, la tolerancia y el espíritu de apertura sin los cuales no existe «sociedad democrática», como han reiterado constantemente el TC y el TEDH ⁷⁵. La jurisprudencia del TC ha ido perfilando diversos criterios que deben orientar dicho enjuiciamiento. En primer lugar, debe atenderse al contenido literal de las expresiones, pues el empleo de ciertas palabras o giros puede dotar por sí mismo de un carácter injurioso o vejatorio a las afirmaciones realizadas, situándose éstas extramuros de la protección constitucional ⁷⁶. Pero la valoración de las expresiones debe hacerse siempre atendiendo al contexto, pues unas mismas palabras pueden revestir la máxima gravedad en una determinada situación y carecer absolutamente de ella en otra ⁷⁷. En particular, la presencia de un conflicto laboral abierto o latente puede restar gravedad a ciertos excesos verbales, que hasta cierto punto resultan normales dentro del acaloramiento y la tensión típicos de aquél ⁷⁸. En cuanto a la forma de exteriorizar una opinión, el TC ha considerado que el medio escrito denota mayor reflexión y maduración que el medio oral y que, en consecuencia, las ofensas producidas merecen un mayor reproche que en el caso de las reacciones orales repentinas, en las que, por su carácter espontáneo, puede ser comprensible un cierto exceso ⁷⁹.

En lo que se refiere a la posible colisión entre la libertad de información y el derecho a la intimidad, el criterio decisivo es el de la relevancia pública de lo transmitido. La comunicación de informaciones de carácter personal o familiar no está constitucionalmente protegida por el artículo 20 cuando en ellas no haya un verdadero *interés público*, por muy veraces que sean los hechos transmitidos ⁸⁰.

Por último, cabe destacar dos criterios importantes a la hora de realizar el juicio de ponderación entre los derechos del artículo 20 y los del artículo 18 CE que valen tanto para los supuestos en que se baraje la posible lesión del derecho al honor como para aquellos otros en que se trate de una eventual afectación al derecho a la intimidad. De un lado, es un factor importante el nivel de publicidad o grado de difusión alcanzado por las expresiones o informaciones, ya que cuanto mayor sea éste, mayor será también el potencial lesivo para el derecho al honor o el derecho a la intimidad, que alcanzará su grado máximo cuando el vehículo de comunicación utilizado son los medios de comunicación de masas ⁸¹. De otro lado, según la doctrina constitucional, el margen para la crítica y la información se amplía cuando se refieran a personas públicas o a aquellas que, aun sin ocupar cargos políticos o administrativos, tienen notoriedad pública ⁸², como consecuencia del interés público que revisten sus actividades ⁸³. Esta doctrina debe ser tenida muy en cuenta, por supuesto, en el contexto del trabajo en las Administraciones Públicas, pero también en el de la empresa privada, pues, según

el TC, la condición de persona de notoriedad pública puede predicarse en ocasiones del empresario o de los altos directivos de las grandes empresas, por la trascendencia social que tiene la gestión de algunas de éstas (bancos, empresas de telecomunicaciones, distribuidoras de carburantes, etc.)⁸⁴.

5. LIBERTADES DE EXPRESIÓN E INFORMACIÓN Y BUENA FE CONTRACTUAL

El ejercicio de las libertades de expresión e información por el empleado en el marco del contrato de trabajo no sólo debe cohonestarse con el derecho al honor de los demás integrantes de la empresa, sino también con el respeto a las obligaciones contractuales y con el buen funcionamiento de la actividad empresarial. Según se ha dicho, el contrato de trabajo representa para el trabajador la asunción de una serie de obligaciones que implican de por sí cierta restricción o condicionamiento de la libertad del empleado⁸⁵, lo que significa, *contrario sensu*, que una concepción maximalista sobre la eficacia de los derechos fundamentales en el ámbito laboral resultaría incompatible con la exigencia de las obligaciones contractuales y, en consecuencia, con el normal desenvolvimiento de la relación laboral y de la actividad productiva⁸⁶.

En lo que toca a las libertades de expresión e información, parece claro que el genérico principio de buena fe que debe informar la actitud de los contratantes y los deberes concretos derivados de dicho principio, en particular, el deber de secreto, condicionan su ejercicio en el marco del contrato de trabajo, ya que es evidente que ciertas formas de crítica o de revelación de informaciones sobre la empresa pueden poner en peligro intereses fundamentales de la empresa, entre los que pueden destacarse los siguientes. En primer lugar, el interés de la empresa en preservar una buena imagen, no sólo en el sentido de buena reputación u honorabilidad de la entidad y de las personas que la componen, sino también en el de prestigio comercial (imagen de mercado o marca) ante los clientes, actuales y potenciales, activo patrimonial de indudable valor en una economía de mercado. En segundo lugar, el interés de la empresa en mantener el carácter reservado de algunas informaciones de tipo técnico (secretos industriales, diseños, técnicas productivas, seguridad) o económico (estrategias empresariales, contabilidad, planificación de inversiones), cuya revelación podría perjudicar su posición competitiva. Y, en tercer lugar, el interés de la empresa en conservar un buen ambiente en el trabajo y una cierta disciplina y organización en el desarrollo de la actividad laboral⁸⁷.

Hay que tener en cuenta que la Constitución, por un lado, impone a la empresa el deber de respetar los derechos fundamentales de los trabajadores, pero, por otro lado, también reconoce la libertad de empresa en el marco de una economía de mercado en su artículo 38, lo que implica que los intereses empresariales a que se viene aludiendo gozan también de respaldo constitucional⁸⁸. Por ello, es necesario buscar un punto de equilibrio que permita compatibilizar las libertades del trabajador con los legítimos intereses de la empresa y con las exigencias y obligaciones consustanciales al contrato de trabajo⁸⁹, de forma que ni el poder de dirección empresarial pueda ejercerse de modo tal que se convierta al trabajador en un siervo supeditado a la voluntad del empresario, ni la invocación de los derechos fundamentales sirva para justificar la imposición unilateral de modificaciones contractuales o el incumplimiento de deberes laborales⁹⁰. Consciente de ello, el TC ha insistido en que los derechos fundamentales, entre ellos las libertades de expresión e información,

pueden sufrir ciertas modulaciones o limitaciones como consecuencia de la existencia de un contrato de trabajo entre las partes:

«la existencia de una relación contractual entre trabajador y empresario genera un complejo de derechos y obligaciones recíprocos que modula el ejercicio de los derechos fundamentales, de modo 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»⁹¹.

Así pues, los derechos del trabajador a las libertades de expresión e información cuentan con unos *límites específicos o adicionales* en el ámbito laboral que se establecen para buscar un equilibrio entre derechos del trabajador e interés empresarial. Llevada en cierto modo por la inercia de la jurisprudencia ordinaria, la jurisprudencia constitucional ha fijado dichos límites a partir de la noción de *buena fe*: se dice que los derechos de libertad de expresión e información deben ejercitarse de conformidad con la buena fe, principio general que impone determinadas pautas de comportamiento en el ejercicio de todos los derechos (art. 7 CC) y que tiene una específica o singular manifestación en el ámbito de la relación laboral. En el seno de ésta, las partes deben observar un comportamiento mutuo ajustado a las exigencias de aquel principio, que matiza el cumplimiento de las respectivas obligaciones, y cuya vulneración convierte en ilícito o abusivo el ejercicio de los derechos fundamentales, quedando al margen de la protección constitucional⁹².

La buena fe en el cumplimiento de las obligaciones contractuales se erige así en límite al ejercicio de los derechos fundamentales⁹³, convirtiéndose, gracias a la doctrina constitucional, en el límite específicamente laboral por excelencia⁹⁴. Pero el recurso a esta cláusula general del derecho de contratos para establecer los límites laborales a los derechos fundamentales no resulta plenamente satisfactorio. Sobre todo, porque es un concepto demasiado genérico y abierto del que no se pueden extraer criterios eficaces a la hora de delimitar con cierta precisión el ejercicio de los derechos de la persona en el ámbito de lo profesional⁹⁵.

En efecto, la buena fe es un principio general del derecho tan antiguo como difícil de definir, que se presta a ambigüedades y a interpretaciones diversas⁹⁶. Así, es sabido que en el pasado las nociones de buena fe y lealtad contractual fueron interpretadas de forma extensiva desde los postulados de determinadas ideologías jurídicas conocidas como *concepción comunitaria de la empresa* que, partiendo de una visión armónica de las relaciones entre capital y trabajo, deducían de aquellas cláusulas generales la imposición al trabajador de un deber de fidelidad de carácter absoluto, situando al empleado en una posición de sumisión plena a la voluntad del empleador, en una relación próxima al vasallaje⁹⁷. Estas concepciones pre-democráticas, que han obstaculizado la penetración de los derechos fundamentales en el ámbito de la empresa⁹⁸, son hoy, afortunadamente, cosa del pasado⁹⁹, y así lo ha querido certificar el TC expulsando del ordenamiento cualquier reducto de aquellas doctrinas¹⁰⁰ y afirmando enfáticamente que buena fe no equivale a lealtad absoluta¹⁰¹.

No obstante, la buena fe sigue siendo un concepto un tanto difuso que puede dar lugar a manejos interpretativos de nuevo cuño. En efecto, hay que tener en cuenta que la determinación del contenido del deber de buena fe es «uno de esos campos de penetración palmaria del dato ideológico»¹⁰²

que se presta hoy a una interpretación desde ciertos presupuestos que, aunque distan bastante de los que estaban en la base de la concepción comunitaria, tienen algún punto tangente con aquélla. En efecto, comienza a estar en boga un «nuevo comunitarismo» cuya fuente de inspiración no es, evidentemente, el corporativismo, sino las teorías posmodernas sobre *management* y gestión de recursos humanos y la llamada «cultura de empresa», que tienden a mitigar el conflicto y abogan por la sustitución de la autoridad tradicional por la «adhesión» de los trabajadores de los objetivos de la empresa ¹⁰³. Algunos de estos «nuevos planteamientos» presentan cierto parecido con el viejo *armonicismo social*, e incluso podría decirse que estas modernas teorías vienen a ser una versión remozada de aquellas antiguas, adaptándolas a los principios democráticos en el contexto del neoliberalismo y de las nuevas formas de organización del trabajo ¹⁰⁴. En consecuencia, la crítica que la doctrina venía haciendo a las interpretaciones jurisprudenciales en clave comunitaria podría ser igualmente pertinente en relación con posibles interpretaciones nuevas del sentido ético de la buena fe desde el prisma de la «cultura de empresa» ¹⁰⁵, filosofía que puede dar lugar a excesos inaceptables ¹⁰⁶.

Pero, al mismo tiempo, la falta de concreción de la buena fe en tanto que límite a los derechos de la persona del trabajador provoca también fenómenos de signo contrario, esto es, interpretaciones demasiado proteccionistas con conductas que rozan el límite de la ruptura del marco de derechos y obligaciones asumido mediante el contrato. Así, algunos pronunciamientos recientes del TC han recibido duras críticas doctrinales que consideran que en ellos no se valora adecuadamente la repercusión de la conducta del trabajador en la esfera contractual y en el desarrollo de la actividad empresarial ¹⁰⁷, y algún autor habla, incluso, de *banalización* de los derechos fundamentales ¹⁰⁸.

Por otra parte, existen razones de orden jurídico-constitucional que también desaconsejan el recurso a la buena fe como límite a las libertades de expresión e información del trabajador. Como es sabido, cualquier limitación a derechos fundamentales debe derivarse de forma directa o indirecta de la Constitución ¹⁰⁹; pues bien, algunos autores ponen de relieve, acertadamente, que la buena fe no goza en absoluto de reconocimiento constitucional expreso, siendo difícil asimismo extraer dicho principio de algún otro bien constitucionalmente protegido. De ahí su falta de adecuación como límite a las libertades públicas, porque no es posible establecer límites a los derechos fundamentales de rango infraconstitucional, establecidos en la legislación ordinaria y sin fundamento, siquiera indirecto, en la norma fundamental ¹¹⁰.

En fin, teniendo en cuenta lo que se acaba de decir, no es extraño que se hayan alzado voces críticas con el uso de la buena fe como límite a los derechos fundamentales ¹¹¹. Y tampoco que la jurisprudencia constitucional haya evolucionado hacia posiciones más matizadas, que se alejan cada vez más de las alusiones genéricas a la lógica contractual y a la buena fe, en lo que se ha dado en llamar *descontractualización* de los límites laborales a los derechos fundamentales ¹¹².

Esta rectificación o evolución a que se alude ha tenido lugar a partir de los años noventa, probablemente como reacción ante la interpretación demasiado amplia –a juicio del TC– del deber de buena fe que venían haciendo algunos tribunales laborales. Esta jurisprudencia reciente matiza que la modulación de los derechos fundamentales del trabajador que se deriva de la existencia de un con-

trato de trabajo sólo se producirá *en la medida estrictamente imprescindible para el correcto y ordenado desenvolvimiento de la actividad productiva* ¹¹³. Esa exigencia de «especiales razones de necesidad» se fundamenta en la posición prevalente de los derechos fundamentales ¹¹⁴, e impide una interpretación amplia del deber de buena fe que constriña indebidamente el derecho fundamental ¹¹⁵.

Con esta regla general de interpretación estricta de los límites laborales al derecho fundamental la cuestión queda planteada en términos de *necesidad y proporcionalidad* de éstos en orden al normal funcionamiento empresarial, alejándose, en parte, de la indefinición y del riesgo de subjetividad extrema implícito en la primera doctrina constitucional ¹¹⁶. Ello no supone necesariamente una devaluación de las limitaciones a los derechos fundamentales derivadas del contrato, sino, sencillamente, su reinterpretación desde el prisma de las técnicas jurídicas propias de la teoría general de los derechos fundamentales y de sus límites.

Así pues, esta doctrina parece apuntar a un desplazamiento del centro de gravedad del asunto, que se traslada de la buena fe a la determinación de *lo que sea necesario para garantizar el normal desarrollo de la actividad empresarial*. Esto no significa que la buena fe no pueda jugar ya ningún papel en este terreno. La buena fe y la lealtad, entendidas en términos de eficacia contractual, esto es, como compromiso de cumplir lo pactado en un contrato, pueden valer como expresión de síntesis que engloba la genérica necesidad de proteger el interés contractual. Ahora bien, su aplicación a la delimitación del campo de ejercicio de los derechos fundamentales debe hacerse por referencia a intereses empresariales concretos y tangibles, dejando de lado las tradicionales alusiones a genéricos deberes éticos o de comportamiento. No se trata ya de enjuiciar si la conducta del trabajador que invoca una lesión de su derecho fundamental se ajusta o no a las exigencias de la buena fe, sino de determinar si las medidas empresariales que restringen el ámbito de libertad del trabajador son necesarias, idóneas y proporcionadas para la protección de concretos intereses empresariales tales como la adecuada convivencia laboral, la disciplina laboral, las necesidades organizativas de la empresa, la imagen empresarial, la posición de la empresa en el mercado, etc. ¹¹⁷.

Esta orientación es la que, aún con vacilaciones, parece seguir últimamente el TC, en cuya jurisprudencia se encuentran varios pronunciamientos que tienden a fundar las modulaciones que el contrato impone al ejercicio de las libertades de expresión e información, no ya en la buena fe *in abstracto*, sino en los requerimientos propios del adecuado desenvolvimiento de la actividad productiva, en la garantía de una buena convivencia laboral y, en último término, en el reconocimiento constitucional de las facultades organizativas y disciplinarias como parte de la libertad de empresa (art. 38) y del derecho a la propiedad privada (art. 33) ¹¹⁸.

Probablemente, siguiendo en esta dirección, atendiendo a los concretos intereses empresariales que pueden ponerse realmente en juego como consecuencia del ejercicio de las libertades de expresión e información y aplicando los principios de necesidad y proporcionalidad, podría elaborarse una jurisprudencia más precisa y equilibrada que evitara las desviaciones por exceso y por defecto que se venían dando en torno a la interpretación de la cláusula general de buena fe ¹¹⁹.

6. LIBERTAD DE INFORMACIÓN Y DEBERES DE SECRETO Y SIGILO

El deber de secreto, que se contemplaba anteriormente en el artículo 72 LCT, carece de regulación legal expresa en la actualidad, pero sigue vigente, en virtud de los artículos 5 a) y 20.2 ET, como exigencia derivada del deber de buena fe, del que constituye una manifestación concreta ¹²⁰. Esta obligación no puede quebrantarse «[...] *esgrimiendo una libertad de información que no existe, por definición, para comunicar o difundir datos que corresponden a la actividad y al tráfico ordinarios y regulares de la empresa, datos que pueden quedar lícitamente sustraídos al conocimiento público –y así ha de respetarlo el trabajador– por más relevante que pudiera pretenderse fueran para terceros*» ¹²¹.

Así, el deber de secreto se configura como un límite a la libertad de información de los trabajadores. Ahora bien, a pesar de lo contundente del pronunciamiento que se ha transcrito, dicha limitación no tiene un carácter absoluto. En primer lugar, porque no se extiende a todo tipo de materias, sino que abarca únicamente aquellos datos concernientes a *la actividad y al tráfico ordinarios y regulares de la empresa*, categoría dentro de la que se incluyen, fundamentalmente, tres clases de informaciones: las de carácter técnico o industrial (proceso de fabricación, diseños, materiales utilizados, investigación en la empresa, etc.), las de tipo comercial (listas de clientes y proveedores, marketing, estudios de mercado, etc.) y las relativas a aspectos financieros (contabilidad y balances, inversiones, etc.). En definitiva, de lo que se trata es de proteger los intereses industriales y comerciales de la empresa, por lo que debe entenderse que las informaciones reservadas son aquellas cuya revelación resulte verdaderamente perjudicial para la posición competitiva de la empresa en el mercado ¹²².

En segundo lugar, el deber de secreto ha sido interpretado restrictivamente por parte del TC, que no sólo ha dejado claro que no equivale a una obligación de mantener una actitud silente frente a fraudes y anomalías ¹²³, sino que ha limitado su campo de actuación a aquellas informaciones cuya revelación suponga un perjuicio real para la estabilidad de la empresa ¹²⁴, algo que deberá valorarse «a posteriori» y teniendo en cuenta el contexto, ya que «*serán las circunstancias del caso las que determinarán hasta qué punto [...] ese deber resultó incumplido [...]*» ¹²⁵. En particular, el TC utiliza dos criterios determinantes para dicho enjuiciamiento: la trascendencia de lo comunicado y el mayor o menor nivel de difusión o publicidad alcanzado.

Así, por ejemplo, en la Sentencia 4/1996, se consideró que la publicación en un periódico de una carta que informaba sobre las horas extraordinarias realizadas en la empresa –y criticaba el abuso de las mismas– no constituye vulneración del deber de secreto, puesto que «*el dato del número de horas extraordinarias trabajadas no se enmarca en el cuadro de actividades de la empresa que pueden quedar excluidas del conocimiento público: [...] se trata de un hecho de indudable trascendencia pública por afectar tan decisivamente al derecho al trabajo recogido en el artículo 35.1 CE*» ¹²⁶. Y en la STC 186/1996 se afirmó que las críticas de un empleado de un Ayuntamiento a las condiciones en que se desarrollaban unos cursillos municipales de natación en una carta dirigida a varios Colegios que participaban en dichas actividades no supone una infracción del deber de secreto ¹²⁷. En definitiva, *el deber de secreto se configura en la jurisprudencia constitucional como una exigencia de comportamiento «prudente» en la difusión de noticias relativas a la empresa, más que como una prohibición de carácter absoluto* ¹²⁸.

De naturaleza e intensidad distintas a la obligación de secreto que incumbe a la generalidad de los trabajadores es el deber de sigilo establecido en los artículos 62.2 y 65.2 ET para los representantes ¹²⁹. Aquél es una limitación que afecta a todo trabajador y que se enmarca dentro de las exigencias de la buena fe, mientras que éste es un deber que afecta únicamente a los representantes y que se establece en contrapartida al mandato legal que impone al empresario el deber de informarles sobre las materias de su competencia (art. 64.1 ET). La obligación del empresario de suministrar información cuya difusión puede perjudicarle tiene como correlato lógico la limitación de su utilización por los representantes. Debe tenerse en cuenta que lo que se pretende con la obligación legal de informar es facilitar el desempeño de la función representativa, luego la desviación de los datos obtenidos hacia otros sujetos y otros objetivos supone un apartamiento de la finalidad última perseguida por la regulación legal. Así entendida, la obligación de reserva puede impedir, incluso, la transmisión de información a los trabajadores representados, puesto que la regulación legal que se acaba de describir se inserta en el modelo de representación diseñado en el ET, basado en el *mandato representativo*, no en el *mandato imperativo*, de modo que no es necesario que todas las informaciones recibidas por los representantes sean transmitidas al conjunto de la plantilla para el adecuado ejercicio de su función ¹³⁰.

Sin embargo, cierto sector doctrinal interpreta de forma distinta el significado del deber de sigilo. Con apoyo en la competencia de informar a los representados que establece el artículo 64.1.12 ET y en la posibilidad de revocación de los representantes del artículo 67.3 ET, se defiende que la comunicación de la información a los representantes de los trabajadores por parte de la empresa no es más que un paso previo a su recepción por los representados, de forma que el papel de los representantes sería el de «cauce natural» para la transmisión de las informaciones hacia sus destinatarios últimos, que son el conjunto de los trabajadores. Y, en este marco interpretativo, el deber de sigilo de los representantes es entendido como una exigencia de comportamiento «prudente» en la difusión de los datos recibidos del empresario ¹³¹.

En la jurisprudencia constitucional ¹³² ha venido prevaleciendo una interpretación semejante a esta última, en la que deber de secreto y deber de sigilo aparecen confundidos ¹³³, tratándose ambos como derivaciones de la buena fe. La STC 90/1999 se sitúa en esta línea, interpretando restrictivamente el deber de sigilo de los representantes como obligación de comportamiento prudente. El supuesto de hecho consistió en la sanción impuesta a una trabajadora de un Banco, miembro del Comité de empresa por difundir entre parte de la plantilla datos relativos a la seguridad en el transporte de los fondos. El TC declara nula la sanción por vulnerar la libertad de información de la recurrente, aunque reconoce «[...] que las circunstancias del caso imponían, como deber de buena fe, un cierto nivel de reserva en cuanto al modo en que se llevaba a cabo el transporte de fondos [...]» ¹³⁴. Para ello resulta determinante, por un lado, el hecho de que la cuestión de la seguridad del personal encargado del transporte de los fondos fuera debatida en múltiples ocasiones en el Comité de empresa y entre éste y la dirección, sin que esta última pusiera remedio a los problemas detectados, y ello a lo largo de un período dilatado de tiempo; y, por otro lado, el ámbito extremadamente limitado de difusión que alcanzaron las informaciones, que ni trascendieron más allá de la propia empresa, ni pusieron realmente en peligro la seguridad del personal ¹³⁵.

Pero la reciente STC 213/2002, aunque continúa en una línea de interpretación restrictiva del sigilo profesional, incorpora a la doctrina constitucional novedades importantes, pues, entre otras cosas, en ella se distingue claramente entre deber de secreto y deber de sigilo, poniendo este último en relación con el deber del empresario de transmitir información a los representantes¹³⁶. A la vista de esta Sentencia, y teniendo en cuenta la regulación legal y la doctrina, podría hacerse un esquema del contenido del deber de sigilo, si bien con la cautela que impone el hecho de estar ante una jurisprudencia aún no consolidada.

En primer lugar, el sigilo profesional opera únicamente en relación con la información facilitada por la empresa en cumplimiento del mandato legal del artículo 64.1 ET, sin que quepa establecer una presunción de confidencialidad en relación con los documentos obtenidos por otros conductos no oficiales (siempre que éstos no sean ilegítimos –y no lo es la obtención fortuita o casual del documento–) y que carezcan de indicación expresa sobre su carácter confidencial¹³⁷. Se trata de una obligación más intensa que el deber de secreto ordinario¹³⁸, un límite formal a la distribución de información que actúa «a priori» impidiendo la divulgación de toda información recibida en virtud del mandato legal, y no «a posteriori» controlando los posibles excesos en la divulgación de noticias¹³⁹. En otras palabras, no estamos ante una obligación de prudencia en el manejo de la información, sino ante un estricto deber de confidencialidad o reserva. Pero ese deber no es exigible en cualquier caso ni en relación con cualquier tema, porque el artículo 65.2 ET limita su campo a las materias que se contienen en los párrafos 1, 2, 3, 4 y 5 del apartado 1 del artículo 64 ET y a aquellas sobre las que la dirección señale expresamente su carácter reservado¹⁴⁰. E incluso dentro de ese ámbito material, el alcance de la obligación de sigilo impuesta debe guardar cierta proporcionalidad con la importancia de los intereses empresariales protegidos por aquella, lo que implica que no basta con que el empresario califique unilateralmente como confidencial cierta información, sino que es necesario que «desde un plano objetivo efectivamente lo sea»¹⁴¹. Además, para que se entienda infringido el sigilo profesional es necesario que se haya producido un daño efectivo al interés empresarial, que no puede deducirse de forma meramente presuntiva¹⁴².

Por otra parte, el último inciso del artículo 65.2 ET establece una obligación complementaria del sigilo al prescribir que «ningún documento entregado por la empresa al Comité podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito de aquella y para fines distintos de los que motivaron su entrega». Mención esta que, interpretada *a contrario sensu*, autoriza a los representantes de los trabajadores a utilizar los documentos que les entregue la empresa –referentes a temas no afectados por el sigilo profesional– razonablemente dentro de su ámbito y del ejercicio de sus funciones representativas¹⁴³.

Así pues, los deberes de secreto y sigilo constituyen límites al ejercicio de la libertad de información. Ahora bien, dichas limitaciones tienen a su vez ciertos límites, pues el TC ha admitido que los deberes de reserva pueden ceder ante la trascendencia pública de lo transmitido¹⁴⁴, por ejemplo, en caso de denuncia de irregularidades o fraudes¹⁴⁵. Asimismo, la confidencialidad puede decaer cuando se trate de datos de interés laboral o sindical utilizados razonablemente en el marco de la defensa colectiva de intereses de los trabajadores al amparo de la libertad de información o de la libertad sindical¹⁴⁶. Y, finalmente, el interés empresarial en mantener en secreto determinada información no puede suponer un obstáculo a la tutela judicial de los derechos de los trabajadores¹⁴⁷, autorizados por los artículos 20.1 d) y 24 CE a utilizar aquella en el proceso si ello resulta estrictamente necesario para la defensa de sus legítimas pretensiones¹⁴⁸.

7. POSIBILIDADES Y LÍMITES DE LAS LIBERTADES DE EXPRESIÓN E INFORMACIÓN EN EL ÁMBITO DE LA EMPRESA

Una vez trazado un esquema general sobre las limitaciones específicas con que los derechos del artículo 20 pueden encontrarse en el ámbito de la empresa, procede descender a un terreno un poco más concreto, analizando las formas más típicas de ejercicio de aquellos derechos en el contexto de la empresa. Esta identificación de los distintos *escenarios* en que pueden manifestarse las libertades de expresión e información resulta útil para precisar los límites y condiciones que en cada caso deban imponerse a dichos derechos, pues no es lo mismo, por ejemplo, la crítica de un representante de los trabajadores a la política laboral de la empresa en el seno de un conflicto laboral que la hecha por un trabajador a título individual y a través de la prensa poniendo de manifiesto que el producto de la empresa es de mala calidad ¹⁴⁹. Como se apuntó con anterioridad, las circunstancias de cada caso pueden ser determinantes para establecer si la expresión de una opinión o la comunicación de una información tiene sentido en el ámbito de la empresa o si, por el contrario, constituye únicamente una falta a los deberes contractuales carente de protección constitucional. Así, a partir de diversas pautas o criterios que han ido estableciendo la doctrina y la jurisprudencia, especialmente la del TC, es posible establecer un cuadro orientativo de situaciones o usos posibles de las libertades de expresión e información que permita guiar el juicio de ponderación entre el derecho fundamental y los intereses empresariales en juego que debe realizarse en cada controversia en torno al ejercicio de aquellas libertades en el ámbito de la empresa.

Con todo, debe advertirse que el esquema que aquí se ofrece es necesariamente incompleto, pues estamos en un campo con una tendencia natural al casuismo en el que no es posible dar soluciones definitivas «*a priori*», pues en la realidad pueden plantearse infinidad de supuestos distintos que desbordan la tipología propuesta, a los que la jurisprudencia deberá enfrentarse como lo ha hecho hasta ahora, perfilando caso a caso criterios que permitan superar la escasez, dispersión y ambigüedad de la normativa positiva sobre esta materia.

7.1. Crítica interna a la empresa o a sus directivos.

La determinación de si es o no ajustada a las obligaciones contractuales la conducta del trabajador que critica o comunica informaciones sobre temas relacionados con su empresa depende en buena medida del *ámbito de difusión y nivel de publicidad* alcanzado por tales manifestaciones. Claro está que en los supuestos de *difusión externa* (el trabajador –representante o no– se dirige a terceros o a la opinión pública en general) el potencial lesivo para los intereses de la empresa es muy superior que en los de *difusión interna* (el trabajador representante que se dirige a los representados, el trabajador no representante que se dirige a sus compañeros, el trabajador –representante o no representante– que se dirige directamente al empresario o a la dirección de la empresa). No es lo mismo, evidentemente, la crítica que no desborda las puertas de la empresa que aquella que se sitúa ante los ojos de toda la clientela –actual o potencial–, que puede modificar su actitud respecto al producto o servicio ofertado, sobre todo cuando lo dicho suscite dudas sobre la calidad de éste. Las manifestaciones de este tipo, es decir, las que alcanzan difusión suficiente para afectar a la imagen, al presti-

gio o a la posición de la empresa en el mercado, son las que de verdad suponen un peligro para la estabilidad empresarial.

Por el contrario, cuando las críticas se realicen por los cauces internos de la empresa, directamente ante el empresario o ante los directivos, no sólo resulta inexistente el riesgo de desprestigio de la empresa ante sus clientes, sino que incluso puede presumirse una intención constructiva por parte del trabajador, que pone en conocimiento de sus superiores aquellos aspectos con los que está disconforme, facilitándoles la subsanación de las posibles deficiencias existentes si lo estiman oportuno ¹⁵⁰.

Por ello, el nivel de publicidad ha sido asumido como un factor de ponderación especialmente relevante por el TC y los tribunales laborales, que han entendido que la falta de publicidad externa actúa como factor de atenuación, a la inversa de lo que ocurre cuando se busca una amplia difusión entre clientes o terceros ¹⁵¹. A partir de esta idea, la jurisprudencia ha establecido un margen ciertamente amplio para la crítica interna que no trasciende del reducido ámbito de la empresa, cuyo límite se sitúa en la ausencia de expresiones vejatorias o insultantes o que pongan en grave riesgo la disciplina interna, en los términos antes expuestos ¹⁵².

Por otra parte, el reconocimiento de un mínimo espacio para el libre intercambio de opiniones e informaciones dentro de la empresa constituye un presupuesto del correcto desenvolvimiento de otros derechos propiamente laborales (reunión en asamblea, elección y revocación de representantes, representación de los trabajadores en la empresa) que serían papel mojado sin una efectiva protección de aquél ¹⁵³.

7.2. Críticas o informaciones sobre la empresa que trascienden más allá de ésta.

Según se ha dicho, es en los supuestos de difusión externa cuando las informaciones o críticas vertidas por los trabajadores pueden afectar más gravemente a los intereses de la empresa, poniendo en peligro su imagen pública, su prestigio, sus secretos industriales o sus estrategias comerciales. Por eso, el deber de secreto y la buena fe, entendida ésta como expresión de síntesis que resume las exigencias propias del compromiso contractual laboral, imponen límites más estrictos en estos casos ¹⁵⁴.

De todas formas, la sola trascendencia externa de la crítica o información no basta por sí sola para determinar sin más que estamos ante un ejercicio abusivo de la libertad de expresión o de información, de un lado, porque si la información tiene verdadera relevancia pública, su difusión estará plenamente justificada ¹⁵⁵ y, de otro lado, porque es preciso atender a otras circunstancias. Entre otras cosas, debe tenerse en cuenta la mayor o menor amplitud del círculo de receptores de las informaciones u opiniones, pues el perjuicio causado al prestigio empresarial será directamente proporcional al eco alcanzado por aquéllas, que alcanzará su máximo nivel cuando el medio de transmisión elegido sean los medios de comunicación de masas ¹⁵⁶. Así, pueden existir informaciones cuya divulgación pública produjera un daño injustificado a la empresa pero que sean admisibles cuando se ponen en conocimiento de un círculo más restringido ¹⁵⁷. Asimismo, el foro en el que se viertan las críticas puede influir en la valoración que de las mismas deba hacerse ¹⁵⁸.

Por otro lado, también resulta útil la distinción que se ha planteado en la doctrina –con el aval de la jurisprudencia–, en función del contenido de lo comunicado, entre materias laborales y no laborales ¹⁵⁹. Desde esta perspectiva, las informaciones o críticas de índole laboral, las que aluden al empresario en su faceta de empleador, merecerían un tratamiento más favorable que las relativas a temas *extralaborales* ¹⁶⁰.

Lo anterior se explica por la diferente incidencia que tienen unas y otras manifestaciones en la actitud de los terceros receptores. Cuando se trata de materias laborales juega lo que se ha dado en llamar factor de «*relativización implícita*», esto es, que los terceros a la empresa tenderán a relativizar las críticas hechas por los trabajadores cuando resulte evidente que se enmarcan en un contexto de conflicto laboral, conscientes de que se producen dentro de la «tensión típica» de aquél ¹⁶¹. Esto no ocurre, en cambio, cuando se trata de críticas o informaciones –no laborales– sobre el producto de la empresa o sobre las condiciones (de higiene, seguridad, etc.) del proceso productivo. En efecto, el cliente, que generalmente no cambia de actitud en función de informaciones relativas a la situación laboral de la empresa –que suelen ser vistas desde una posición de tercero ajeno–, sí se muestra muy sensible a aquellas otras que susciten reparos sobre el bien o servicio ofertado, porque en estos casos se siente directamente afectado. La demanda se desviará seguramente hacia las empresas de la competencia o hacia otros productos ante la mera sospecha sobre la existencia de posibles deficiencias, ya que es mucho más fácil para el consumidor adquirir los mismos bienes de una empresa distinta que perder el tiempo en indagar si las afirmaciones vertidas son verídicas o no. Además, suele otorgarse bastante credibilidad a las informaciones difundidas por los trabajadores, ya que tienen conocimiento directo interno del proceso productivo y se presupone que están cualificados técnicamente para hablar sobre las características del producto.

De esta forma, los perjuicios que pueden causarse al interés empresarial son mucho mayores si aparecen referencias a materias no laborales, sobre todo cuando las críticas siembren dudas acerca de la calidad de los productos, lo que puede provocar la desconfianza de la clientela y, en consecuencia, el empeoramiento posicional de la empresa en el mercado. En estos casos, sí se pone verdaderamente en peligro la estabilidad empresarial, y ello justifica la imposición de límites más estrictos al derecho fundamental de los trabajadores ¹⁶². Así, puede afirmarse que, en principio, la crítica pública al empresario en su faceta mercantil, en tanto que productor de bienes y servicios, es una conducta contraria a la buena fe que excede de los límites del lícito ejercicio del derecho ¹⁶³. Y lo mismo puede decirse respecto a las informaciones de tipo técnico o económico sobre los procesos productivos o sobre las estrategias de la empresa cuyo conocimiento por las empresas de la competencia suponga una pérdida de ventajas competitivas para la entidad empleadora. La revelación de este tipo de datos entraría de lleno en el terreno vedado por los deberes de secreto y sigilo, en los términos antes expuestos.

De todos modos, las consideraciones anteriores deben asumirse sólo a título orientativo, porque ni toda comunicación de contenido laboral es lícita ni toda aquella que versa sobre temas no laborales es ilícita ¹⁶⁴. Por otra parte, la distinción entre materias laborales y extralaborales no siempre es nítida, pues es frecuente que en unas mismas expresiones se mezclen unas y otras ¹⁶⁵. Además, según se verá a continuación, la presencia de un *interés público* en la información transmitida puede determinar la licitud de su revelación pública por el trabajador aun cuando se trate de manifestaciones de tipo extralaboral con referencias al producto o al funcionamiento de la empresa.

7.3. Libertad de información, interés público y denuncia de irregularidades por los trabajadores o sus representantes.

En ocasiones, el uso de la libertad de información por el trabajador, sea o no representante, se justifica por la presencia de un auténtico *interés público* en los hechos concernientes a la empresa que se dan a conocer. La relevancia pública de lo dicho puede hacer prevalecer el derecho fundamental del trabajador incluso en los supuestos de difusión externa de la información, que, según se ha visto, son especialmente dañinos para los intereses de la empresa y, por tanto, deben someterse a limitaciones más estrictas.

Ese interés o dimensión pública concurre, desde luego, en los casos de denuncia de la existencia de comportamientos ilegales o irregulares en el funcionamiento de las Administraciones y servicios públicos por parte de los trabajadores o funcionarios que trabajan en ellos. Por su *conocimiento directo interno* ¹⁶⁶ de los hechos, los empleados públicos se encuentran especialmente capacitados para formular denuncias de este tipo que coadyuven eficazmente al interés colectivo de eliminar fraudes o abusos en la prestación del servicio público ¹⁶⁷. De ahí que en EEUU se hayan aprobado una serie de normas orientadas a conceder inmunidades y proteger frente a posibles represalias a los funcionarios que revelen públicamente las conductas fraudulentas, despilfarradoras o abusivas de que hayan podido tener conocimiento ¹⁶⁸, función que ha recibido el nombre de «whistleblowing» ¹⁶⁹. En nuestro país, el TC ha venido a hacer algo parecido, creando un amplio paraguas de protección para la difusión de informaciones por parte de funcionarios y empleados públicos cuando se refieren a anomalías en el seno de los servicios públicos ¹⁷⁰. Según la jurisprudencia constitucional, éstas «tanto requieren su reparación o corrección como su conocimiento por la opinión pública» ¹⁷¹, por lo que las obligaciones funcionariales y los deberes de buena fe y secreto no pueden impedir su pública revelación ¹⁷² ni tampoco condicionar ésta a una comunicación previa por cauces internos o a la denuncia por vía judicial o administrativa de las ilegalidades advertidas ¹⁷³.

Esta doctrina protectora elaborada inicialmente en relación con la libertad de información del artículo 20.1 d) CE ha sido extendida después a la libertad de expresión *stricto sensu*, del artículo 20.1 a) CE ¹⁷⁴, lo que puede ser discutible. Así, teniendo en cuenta, además, que las personas que ocupan cargos públicos están especialmente expuestas a la difusión de informaciones sobre ellas y a la crítica ¹⁷⁵, puede concluirse que los márgenes para las libertades de expresión e información de los empleados públicos resultan especialmente amplios ¹⁷⁶.

Esta doctrina que se acaba de exponer no es exportable miméticamente al ámbito de la empresa privada, porque, a diferencia de lo que ocurre en la Administración, cuyo funcionamiento se orienta a la satisfacción del interés público, son intereses particulares los que presiden la organización de aquélla, y de ahí que la buena fe imponga límites mucho más estrictos a los derechos fundamentales de libertad de expresión e información ¹⁷⁷. Pero el criterio de la *relevancia pública* también puede hacer prevalecer los derechos de libertad de expresión e información sobre el crédito o imagen pública de la empresa privada y de sus directivos, no sólo en el caso de empresas cuya única actividad es la gestión de un servicio público en régimen de concesión, supuesto equiparable al de las Administraciones Públicas ¹⁷⁸, sino también cuando por el objeto a que se dedique la empresa o por las condiciones en que se desarrolle su actividad el asunto tenga trascendencia para la opinión pública en general ¹⁷⁹.

Tal es el caso de las SSTC 88/1985 y 4/1996, en las que los trabajadores despedidos habían criticado a sus empresas a través de medios de comunicación de masas, poniendo de manifiesto, respectivamente, determinadas deficiencias del servicio sanitario prestado y la realización de un elevado número de horas extraordinarias, asuntos que el TC entiende son de relevancia pública y, por consiguiente, merecedores de la protección constitucional del artículo 20 CE ¹⁸⁰.

Especial interés público tienen aquellos supuestos en que entran en juego otros bienes jurídicamente protegidos como la salud pública, el medio ambiente, la seguridad ciudadana o la protección de los consumidores, por ejemplo, cuando los trabajadores de una central nuclear denuncian públicamente la existencia de fallos de seguridad en ella ¹⁸¹. Desde luego, la buena fe no obliga a los trabajadores a guardar silencio ante aquellas anomalías que puedan poner en peligro intereses fundamentales de terceros, de los consumidores o de la sociedad en general ¹⁸². Ni tampoco a encubrir o silenciar la eventual comisión de ilegalidades o fraudes por el empresario. La revelación por parte de los empleados de este tipo de situaciones, en tanto que son de indudable interés público, queda amparada por la libertad de información ¹⁸³, de forma que también en el ámbito de la empresa privada puede hablarse de una *función de denuncia* del derecho del artículo 20.1 d) CE, aunque con un alcance distinto que en el caso de las Administraciones Públicas.

No debe desdeñarse la importancia de esta función de la libertad de información en una sociedad como la actual, basada en la producción y el consumo en masa, y en la que los consumidores nos vemos expuestos a diversos peligros careciendo de información suficiente en un mercado que no se caracteriza precisamente por la transparencia, como se ha puesto de manifiesto con las múltiples crisis alimentarias padecidas en los últimos tiempos. En este sentido, el refuerzo de la posición de los trabajadores frente a las represalias de que pudieran ser objeto por informar sobre determinadas prácticas empresariales es, no sólo una manifestación del derecho fundamental de libertad de información, sino también una medida imprescindible de protección de los consumidores y usuarios.

7.4. *Libertades de expresión e información y representación y defensa colectiva de los trabajadores.*

El ejercicio de las libertades de expresión e información en el ámbito de la empresa adquiere particular relieve desde la perspectiva de la defensa colectiva de intereses de los trabajadores por parte de los representantes unitarios o sindicales. Éstos son, por supuesto, titulares de los derechos fundamentales que la Constitución reconoce a todo ciudadano en su artículo 20, pero, además, sus posibilidades de expresión e información se refuerzan en la legislación laboral para garantizar el adecuado desenvolvimiento de las funciones representativas, que requiere una comunicación fluida y libre de injerencias empresariales tanto hacia la base, los trabajadores representados, como hacia el empleador, destinatario de las reivindicaciones laborales ¹⁸⁴.

Así, el artículo 68. d) ET, que debe entenderse como una concreción de los derechos del artículo 20.1 a) y d) CE en el ámbito de las relaciones laborales ¹⁸⁵, establece en favor de los representantes unitarios la facultad de «expresar, colegiadamente si se trata del Comité, con libertad sus opi-

niones en las materias concernientes a su esfera de representación, pudiendo publicar y distribuir, sin perturbar el normal desenvolvimiento del trabajo, las publicaciones de interés laboral o social, comunicándolo a la empresa»¹⁸⁶. Y en otros preceptos del ET se recogen derechos o facilidades relacionados o complementarios: el derecho de reunión en asamblea (art. 78 ET), foro este especialmente adecuado para el intercambio de opiniones y la transmisión de información entre representantes y representados, donde, además, éstos tienen la posibilidad de criticar la actuación de aquéllos e incluso revocarlos; y los derechos a la cesión de local y tablón de anuncios, medios instrumentales al servicio de una comunicación efectiva entre la representación unitaria y el conjunto de los trabajadores (art. 81 ET)¹⁸⁷. Finalmente, en lo que toca a la representación sindical en la empresa, la LOLS ha establecido expresamente la facultad de todo afiliado –representante sindical o no– de distribuir y recibir información sindical en aquélla (art. 8 LOLS) y ha extendido a los delegados sindicales las garantías establecidas en el artículo 68 ET a favor de los representantes unitarios, incluyendo la de libre expresión del apartado d) a que se acaba de aludir (art. 10.3 LOLS).

Como puede verse, el trabajador representante, unitario o sindical, cuenta con un entramado legal de protección de sus derechos de expresión e información del que carece el trabajador no representante, lo que podría inducir a pensar que éstos gozan de una posición privilegiada a la hora de manifestar sus opiniones¹⁸⁸. Así lo ha entendido la jurisprudencia laboral ordinaria, que ha venido otorgando una especial protección al ejercicio de las libertades de expresión e información por los trabajadores representantes¹⁸⁹, una vez superadas ciertas tesis que se orientaban a la exigencia más estricta del deber de buena fe a quienes ostentan dicha condición¹⁹⁰. Por su parte, la jurisprudencia constitucional no es del todo clara en este punto. En algunas sentencias se aprecia cierta reticencia del TC a admitir un «especial privilegio» de los representantes¹⁹¹, mientras que de otras se desprende, si no una titularidad reforzada del derecho, si, al menos, que el componente sindical o representativo puede ser un elemento más de valoración en el juicio de ponderación entre el derecho y sus posibles límites, cayendo del lado de la balanza favorable a la protección del ejercicio legítimo del derecho¹⁹².

Para concretar estas observaciones puede partirse de la identificación de dos formas distintas de uso de los derechos del artículo 20 como instrumentos de carácter colectivo: de un lado, la comunicación establecida por parte de los representantes de los trabajadores dentro del ámbito estricto de la empresa, bien para informar a los representados, bien para exponer sus propuestas o reivindicaciones directamente al empresario o a la dirección (*función de instrumento al servicio de la dinámica de comunicación y representación de los trabajadores en la empresa* de las libertades de expresión e información); y, de otro lado, la utilización de la crítica y de la difusión de información concerniente a la empresa más allá de las fronteras de ésta como medida de presión laboral, denunciando determinados aspectos de la política laboral del empleador ante la opinión pública o apelando a la solidaridad de los terceros receptores con las reivindicaciones de los trabajadores en el contexto de un conflicto laboral (*función reivindicativa* de las libertades de expresión e información).

En el primer caso, cuando las libertades de expresión e información actúan como *instrumento de la dinámica de comunicación y representación de los trabajadores en la empresa*, es decir, cuando se ejercen por los representantes en el desempeño ordinario de sus funciones para comunicarse con los representados sobre asuntos de interés laboral o para dirigirse al empresario en nom-

bre de aquéllos, la jurisprudencia se muestra especialmente protectora ¹⁹³. Y ello se explica por la necesidad de garantizar un intercambio fluido de opiniones e informaciones entre los sujetos que integran las relaciones laborales de empresa (empresario-representantes y representantes-trabajadores) ¹⁹⁴, sin el cual no es posible el adecuado desempeño de las tareas representativas ¹⁹⁵; éste es el «ámbito natural» de los derechos de expresión e información de los representantes protegido específicamente por la legislación [arts. 68 d), 78 y 81 ET; arts. 8.1 b) y c) y 10.3 LOLS] ¹⁹⁶. Pero, además, la jurisprudencia ha considerado que la falta de trascendencia fuera de la empresa de este tipo de comunicaciones internas permite presumir la inexistencia de una afectación seria al interés empresarial, a diferencia de lo que ocurre cuando lo dicho llega a conocimiento de terceras personas ante las que la entidad puede quedar desprestigiada ¹⁹⁷.

En el segundo caso, esto es, en el de difusión *externa* de críticas o informaciones por parte de los representantes como medio de reivindicación o presión laboral, las soluciones deben ser más matizadas, ya que la revelación pública de opiniones o datos negativos sobre la empresa puede traer consigo el desprestigio de ésta ante sus clientes, proveedores, socios, etc., y, en consecuencia, causar graves perjuicios para la buena marcha de la actividad empresarial, por ejemplo, provocando una disminución de las ventas o una pérdida de confianza de las empresas asociadas ¹⁹⁸. A estos efectos, resulta útil la distinción en función del contenido de lo comunicado entre materias laborales o no laborales, a la que ya se ha hecho referencia.

Las libertades de expresión e información de los representantes merecen especial protección cuando se refieren a *materias laborales* (condiciones de trabajo, volumen de empleo de la empresa, prevención de riesgos, ajustes de plantilla, negociación colectiva, etc.) ¹⁹⁹. Si lo comunicado es de *interés laboral*, su pública divulgación estará justificada –salvo que se empleen términos injuriosos o se vulnere el sigilo profesional–, pues con ella los representantes no hacen otra cosa que cumplir con la especial función que tienen encomendada, la defensa de los intereses de los trabajadores representados ²⁰⁰. En estos casos, además, debe tenerse en cuenta el ya mencionado factor de «*relativización implícita*» ²⁰¹, de forma que incluso el empleo en alusión a los empresarios de ciertos términos que en otro contexto pudieran resultar injuriosos, tales como «explotadores», «fascistas», «esclavistas», etc., puede llegar a ser hasta cierto punto «normal» en el supuesto de conflicto laboral, pues se trata del lenguaje de confrontación propio del argot sindical, que está socialmente aceptado. Se trata de términos que van a descalificar a la otra parte en cuanto sujeto contrario en el sistema de relaciones laborales, pero que, dentro de ciertas coordenadas, carecen de carácter injurioso ²⁰².

Pero la protección otorgada no es tan intensa cuando junto a los asuntos laborales aparecen referencias a *materias extralaborales*, por ejemplo, descalificaciones sobre el producto elaborado por la empresa o datos sobre los procesos productivos. Como ya se ha dicho, las manifestaciones referidas al empresario en su faceta de productor de bienes y servicios son las que verdaderamente pueden dañar la imagen de la empresa ante su clientela y perjudicarla frente a sus competidoras. En especial, las críticas a la calidad del bien o servicio ofertado suponen una importante amenaza para la estabilidad empresarial. De ahí que resulte tentadora la idea de acudir a ellas como forma de presión en un conflicto laboral. Pero, teniendo en cuenta la entidad de los perjuicios que pueden causarse, la jurisprudencia ha establecido límites más estrictos al derecho fundamental en estos casos.

Así, puede afirmarse que, en principio, la crítica pública al empresario sobre temas extralaborales, en especial la dirigida contra el producto de la empresa, es una conducta contraria a la buena fe que excede de los límites del lícito ejercicio del derecho ²⁰³, y, por lo tanto, no resulta legítimo acudir a ella como forma de presión laboral.

En definitiva, puede concluirse que cuando los representantes hacen uso de las libertades de expresión e información en relación con *materias laborales* la jurisprudencia viene otorgándoles una especial protección, aun cuando sus manifestaciones trasciendan más allá de la empresa, sobre todo cuando éstas se producen en un contexto de conflicto laboral ²⁰⁴. La jurisprudencia es más estricta, en cambio, cuando las informaciones o críticas difundidas se refieren a *materias extralaborales*, es decir, cuando aluden al empresario en su faceta de productor de bienes o servicios, y no en su faceta de empleador y, en especial, cuando con ellas los trabajadores cuestionen ante la opinión pública la calidad del producto o servicio que la empresa suministra al mercado ²⁰⁵. En estos últimos supuestos la limitación de tales derechos sí resulta, como exige el TC, «*manifiestamente imprescindible para el normal desenvolvimiento de la actividad productiva*» ²⁰⁶, que podría verse notablemente alterado como consecuencia del cambio de actitud que los datos difundidos provocaran en los clientes o consumidores. No obstante, cuando los datos difundidos por los asalariados tengan verdadero *interés público* los derechos del artículo 20 otorgan su protección frente a eventuales represalias por parte del empleador, según se ha visto en el apartado 7.3.

Por otra parte, la protección de los derechos del artículo 20 se refuerza cuando se ejercitan en conexión con los derechos específicamente laborales de libertad sindical y huelga ²⁰⁷. En particular, el TC se ha referido en varias ocasiones la imbricación entre libertades de expresión e información y libertad sindical, aunque su jurisprudencia no es del todo clara en este punto. De algunas sentencias se deduce que la protección constitucional de los derechos de expresión de los representantes sindicales deriva tanto del artículo 20 CE como del artículo 28.1 CE ²⁰⁸, mientras que de otras se desprende que en estos casos la invocación del primero de los preceptos citados carece de sustantividad propia ²⁰⁹, puesto que la comunicación libre entre sindicato, representantes sindicales, afiliados y trabajadores forma parte del contenido de la libertad sindical ²¹⁰.

Dentro de esta última línea se inserta la reciente STC 213/2002, que merece especial mención por inaugurar un camino, aún por confirmar o desmentir, que plantea ciertas incógnitas. En ella, como en algún precedente ²¹¹, se parte de la calificación de la comunicación de opiniones e informaciones por un representante sindical como manifestación de la libertad sindical, y no de los derechos del artículo 20 CE ²¹². Pero a continuación –y aquí reside la novedad– se analiza la conducta del delegado sindical desde los cánones constitucionales propios de los derechos de libertad de expresión e información del artículo 20 CE ²¹³: veracidad, ausencia de términos formalmente injuriosos ²¹⁴ y límites específicos de la buena fe y el deber de sigilo ²¹⁵; se aplican, por tanto, a la libertad sindical parámetros de enjuiciamiento que hasta entonces resultaban extraños a este derecho establecido en el artículo 28.1 CE.

¿Significa la STC 213/2002 la creación de un módulo de solución nuevo en relación con los derechos de expresión e información sindicales? Si esto fuera lo pretendido por la sentencia, al menos

debería haberse elegido con claridad un canon constitucional de enjuiciamiento, atendiendo tanto a la inclusión o no del acto examinado en el marco de actuación legítima de un delegado sindical en materia de información, como al tipo de documento, a los contenidos del mismo, a la forma de adquisición de la información, a los intereses concernidos, al medio empleado para la difusión, etc. ²¹⁶. Pero en la sentencia se entremezclan de una manera un tanto confusa las argumentaciones sin ofrecer criterios claros que permitan deslindar el campo del artículo 28 CE y el del artículo 20 CE o, en su caso, definir con precisión un espacio intermedio entre ambos relativo a los derechos de expresión e información sindicales.

Además, trasladar la doctrina de la buena fe como límite a los derechos fundamentales al terreno de la libertad sindical, como hace la sentencia comentada, supone restringir ciertas manifestaciones del contenido de ese derecho (la actividad sindical propagandística e informativa) con criterios que hasta ahora se habían considerado ajenos a la interpretación del artículo 28. 1 CE en nuestra jurisprudencia y en nuestra doctrina, a excepción de algún precedente aislado ²¹⁷. Esta nueva conexión entre libertad sindical y buena fe resulta, cuando menos, extraña, y plantea algunos interrogantes: ¿tiene sentido exigir que el derecho fundamental que encarna el reconocimiento constitucional del conflicto social se ejercite de conformidad con las pautas de lealtad, colaboración y confianza entre las partes expresivas de la buena fe? ²¹⁸; ¿debe someterse el ejercicio de la acción sindical informativa a las pautas típicas de las relaciones contractuales individuales trabajador-empresario?; ¿se abre con esta nueva doctrina una puerta a interpretaciones demasiado restrictivas de la libertad sindical? ²¹⁹

En cualquier caso, con independencia de que la solución y los argumentos de la sentencia comentada se estimen más o menos acertados, en ella pueden verse reafirmadas algunas ideas aquí apuntadas: los derechos de comunicación de los representantes merecen especial protección cuando sirven al desempeño de la actividad sindical y de las funciones representativas; ahora bien, es necesario poner algún límite a los mismos, especialmente cuando las informaciones u opiniones sindicales trascienden más allá de las fronteras de la empresa, dada la entidad de los perjuicios que pueden causarse (de ahí que la STC 213/2002 aplique a los derechos de información sindicales –art. 28.1 CE– los mismos límites que a los derechos del art. 20 CE); no obstante, dichos límites deben ceder cuando se acredite la existencia de un *auténtico interés sindical*, especialmente cuando se esté en presencia de un conflicto laboral, y siempre y cuando lo dicho sea veraz, no incluya manifestaciones injuriosas y no suponga una infracción del deber de sigilo regulado en los artículos 65.2 ET y 10.3. 1.º LOLS.

De lo dicho puede concluirse que los derechos del artículo 20 CE amparan al trabajador representante de un modo particularmente intenso como consecuencia de la especial función que realiza y de las garantías, facilidades y demás mecanismos protectores que la legislación establece en su favor ²²⁰, lo que no significa que sus derechos de expresión e información carezcan de límites. Dichos límites se hacen más intensos cuanto más alejada de la temática laboral y del ejercicio de sus funciones se encuentren las manifestaciones del representante. Y, en particular, en el caso de la libertad informativa hay que tener en cuenta el deber de sigilo, límite especial que afecta exclusivamente a los representantes y que no es equivalente al deber de secreto, de aplicación a todos los trabajadores, representantes y no representantes.

7.5. Libertades de expresión e información entre compañeros de trabajo.

Las libertades de expresión e información también pueden jugar un papel entre compañeros de trabajo, especialmente en el caso de que los aludidos por las críticas ostenten la condición de representantes. De esta «dimensión horizontal»²²¹ de dichas libertades trata la STC 126/1990, referida a la imposición de una sanción disciplinaria a un trabajador por ofensas verbales, no al empresario, sino a un compañero, miembro del comité de empresa. La conducta supuestamente ofensiva consistió en preguntar, en una asamblea de trabajadores en la que se discutía si secundar o no una convocatoria de huelga, si podía pedir un permiso para los días durante los que tendría lugar aquella, tal y como había hecho un miembro del Comité de empresa cuyo nombre reveló tras las insistentes peticiones de sus compañeros. Con ello, el recurrente comunicaba a los demás compañeros el hecho, al tiempo que mostraba su reprobación hacia el comportamiento del representante, informando y criticando simultáneamente. El TC otorgó el amparo afirmando que «los trabajadores cuentan con la protección del artículo 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, singularmente los señalados en el apartado 4 del citado precepto constitucional»²²². Por lo tanto, la libertad de expresión e información rige entre compañeros de trabajo, y de forma particularmente amplia en el contexto de la asamblea.

Pero, además, dicha protección «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 trabajadores, pues es claro que éstos, los trabajadores, pueden y deben opinar sobre la actuación de sus representantes, así como informar y pedir información sobre las materias relacionadas con las funciones de representación, siquiera sea, [...], porque los primeros tienen la facultad de revocar a los segundos (art. 67.3 del Estatuto de los Trabajadores), siendo en todo caso inherente a la función representativa que la labor del representante pueda ser criticada y controlada por los representados»²²³.

En todo caso, el exceso en la crítica a los compañeros de trabajo –sean o no representantes– es sancionable incluso con el despido, aplicando la causa del artículo 54.2 c) ET. La imposición por parte del empresario de una sanción por ofensas verbales a otro trabajador se justifica en la preservación de una adecuada convivencia en la empresa²²⁴, y no en la transgresión de la buena fe, que no juega como límite a las libertades de expresión o comunicación en estos supuestos, en los que los límites fundamentales son el derecho al honor y el derecho a la intimidad de los trabajadores aludidos²²⁵.

7.6. Opiniones e informaciones sobre asuntos ajenos al ámbito de la empresa.

Queda fuera de toda duda que el trabajador no puede ser sancionado o represaliado por opiniones sobre asuntos ajenos a la empresa vertidas fuera del ámbito de ésta. Cuando el trabajador opina o informa sobre materias sin conexión con la empresa, en su condición de ciudadano libre que puede tener sus propias ideas políticas, religiosas, sociales, etc., se sitúa en el ámbito de libertad que la Constitución garantiza no sólo frente a injerencias del poder público, sino también frente a cual-

quier otro tipo de coacciones, incluidas las que el empresario pudiera ejercer en tanto que titular del poder de dirección empresarial, que no puede utilizarse arbitrariamente para reprimir manifestaciones sin repercusión alguna en la esfera contractual ²²⁶.

La única excepción posible a lo que se acaba de decir la constituyen las llamadas organizaciones ideológicas o de tendencia, de las que se tratará a continuación, en las que, por los específicos fines a que se orientan y porque el respeto al ideario forma parte del compromiso asumido en el contrato, cabe que se establezcan algunas restricciones a la expresión, ideas políticas o religiosas por parte de los trabajadores incluso más allá de las fronteras de la empresa, si bien sólo en determinados supuestos y con ciertos límites.

Un caso distinto es el de expresión de *opiniones sin conexión directa con la empresa* pero realizada *dentro del mismo centro de trabajo*. Este supuesto abarca un espectro muy amplio que va desde la manifestación de opiniones puntuales sobre temas de actualidad, hasta la realización de propaganda activa a favor de opciones políticas, ideológicas o religiosas determinadas. Además, este tipo de comunicaciones pueden hacerse de muy diversas formas: oralmente, por escrito en comunicados o pasquines, e incluso mediante la llamada «propaganda silenciosa o simbólica», esto es, recurriendo a pegatinas, chapas, pins, etc., que el trabajador puede llevar incorporados a su atuendo ²²⁷.

En estos casos –sobre los que no existe aún jurisprudencia–, dejando al margen de nuevo el supuesto de las empresas de tendencia, cabría pensar que la libertad de expresión ofrece su cobertura siempre y cuando no se produzca una disminución del rendimiento o una alteración en el desarrollo de la actividad laboral, especialmente a la vista del principio de *compresión mínima* del derecho que ha establecido la jurisprudencia constitucional ²²⁸. Sin embargo, no puede perderse de vista que en la discusión política es habitual un cierto apasionamiento que puede llegar a traducirse en una situación de tensión en un momento determinado o en la formación de grupos de afinidades y disensiones entre los trabajadores, situaciones que pueden perjudicar la convivencia y la colaboración en el seno de la plantilla. Por eso, teniendo en cuenta que el centro de trabajo no es un foro de debate, puede comprenderse que exista un interés de la empresa en hacer del lugar de trabajo una «zona neutra» desde el punto de vista político, religioso o ideológico, estableciendo una prohibición general de la difusión de propaganda ²²⁹.

Pero, de todas formas, la posibilidad de establecer una prohibición de este tipo parece dudosa por varias razones. En primer lugar, porque resulta probable que detrás de ese mandato general se esconda una discriminación por parte del empresario, que podría utilizarlo para reprimir ciertas posiciones al tiempo que tolera o incluso jalea otras. En segundo lugar, porque dicha prohibición no puede alcanzar a aquellas cuestiones políticas y sociales que, aunque sea indirectamente, revistan interés laboral o sindical. Y, por último, en atención a ese principio de *compresión mínima* al que antes se ha aludido ²³⁰.

Por ello, parece más razonable abordar el problema de forma menos abstracta, atendiendo en cada caso concreto a la incidencia efectiva en la actividad laboral, en la convivencia o en la organización empresarial ²³¹; el empresario podrá sancionar o impedir de algún modo la expresión sobre

temas políticos o religiosos, pero sólo cuando ello sea *estrictamente imprescindible para el normal desarrollo del trabajo y de la actividad empresarial*, lo que habrá de valorarse en función de las circunstancias concretas de cada caso.

7.7. El caso especial de las empresas ideológicas o de tendencia.

Por sus acusadas particularidades, deben hacerse aquí algunas consideraciones en torno al específico caso de las llamadas empresas ideológicas o de tendencia, esto es, aquellas que tienen como finalidad primordial la promoción de unas determinadas ideas políticas, sociales, morales, etc., o de ciertas creencias religiosas ²³². Esta actividad proselitista puede entrar en conflicto con la expresión de sus propias opiniones por parte de los empleados cuando éstas se encuentren en abierta contradicción con el ideario de la empleadora. Evidentemente, la constatación pública de dicha discrepancia puede frustrar u obstaculizar los fines ideológicos de la empresa de tendencia. De ahí que en estos supuestos se admitan condicionamientos a las libertades de expresión e información del trabajador que resultarían injustificados e ilegítimos en las empresas ordinarias sin carga ideológica ²³³.

Dichas restricciones de los derechos fundamentales del empleado se justifican constitucionalmente en la medida en que las empresas ideológicas o de tendencia son manifestación del pluralismo político (art. 1.1 CE), del reconocimiento constitucional de los grupos intermedios (arts. 6, 7, 9.2, 22 y 28 CE) y de los derechos fundamentales de su titular –ya sea éste individual o colectivo– a la libertad ideológica y religiosa, a las libertades de expresión e información (que amparan el derecho a la creación de medios informativos ²³⁴) o a la libertad de enseñanza (que incluye la libre creación de centros docentes con ideario propio, art. 27.6 CE ²³⁵) ²³⁶. Ahora bien, las limitaciones impuestas a la libertad del trabajador sólo estarán justificadas cuando resulten *estrictamente imprescindibles* para el desarrollo de esa peculiar actividad empresarial caracterizada por el componente ideológico o religioso, de forma que la mera consideración de una empresa como organización de tendencia no implica la negación abstracta y genérica de la eficacia de los derechos fundamentales de los trabajadores en el seno de aquélla ²³⁷.

Por otra parte, no toda empresa que tenga algún tipo de implicación política, ideológica o religiosa es una empresa de tendencia. Dado que no existe una definición legal ²³⁸, la delimitación de lo que por tal deba entenderse habrá de hacerse en virtud de varios criterios básicos aceptados mayoritariamente por la doctrina, si bien hay que señalar que sobre el concepto de empresa ideológica existen ciertas discrepancias en las que no procede entrar aquí. Pues bien, empresa ideológica es aquella que tiene como objetivo principal la difusión de un ideario, de una concreta religión o de una determinada visión del mundo. No basta que la actividad de la empresa se vea matizada por una línea de pensamiento o que su titular sea portador de una determinada opción de conciencia, sino que es necesario que la propagación de ideas o creencias constituya la razón de ser de aquélla ²³⁹. Además, esta finalidad debe ser públicamente reconocida, es decir, la empresa debe aparecer al exterior como defensora de una concreta ideología ²⁴⁰. Se requiere, por último, que la entidad sea portadora de un interés colectivo y que su actividad tenga una proyección institucional, esto es, que trascienda del mero interés de un individuo en promocionar su personal sistema de valores y sirva al desarrollo del

pluralismo, identificándose con alguno de los grupos más o menos homogéneos presentes en el tejido social ²⁴¹.

Por otra parte, la presencia de un cierto ánimo de lucro y la adopción de una estructura organizativa propiamente empresarial no obstan a la calificación como organización de tendencia, siempre que la promoción del ideario sea el objetivo dominante ²⁴². Así, por ejemplo, un colegio confesional es empresa de tendencia porque su misión primordial es la educación en determinado esquema de valores espirituales y morales, por mucho que de su actividad se derive algún beneficio material. En cambio, deben considerarse excluidas de tal calificación aquellas empresas filiales cuya titularidad corresponda claramente a un sujeto de tendencia pero cuya actividad social tenga carácter exclusivamente económico, como las cooperativas, constructoras u otras empresas de servicios creadas por los sindicatos. En estos casos se trata de empresas puramente instrumentales orientadas a la mera obtención de fondos que ayuden a la entidad «madre» o al fomento de la afiliación mediante la oferta de ventajas materiales, pero, en cualquier caso, la promoción de la idea queda en un segundo plano, relegada por la producción de bienes y servicios, generalmente con ánimo lucrativo ²⁴³. Más problemática se presenta la ubicación conceptual de aquellas empresas con fines asistenciales o caritativos asociados indirectamente a las convicciones de la organización propietaria, verbigracia, los centros sanitarios pertenecientes a órdenes religiosas. Se comparte la opinión de que éstas tampoco deben ser consideradas empresas de tendencia, porque lo relevante no es la motivación subjetiva de su titular, sino la proyección externa y pública de la empresa como propagandista de unas determinadas coordenadas de pensamiento ²⁴⁴. Por lo demás, la realidad avala esta conclusión, puesto que, en la mayoría de los casos, los hospitales religiosos actúan de forma concertada con el sistema público sanitario o como asistencia privada (bien remunerada, en todo caso, lejos de los fines propiamente caritativos ²⁴⁵.

Una vez delimitado el concepto de empresa de tendencia, procede analizar la incidencia que la calificación de la empleadora como tal puede tener en los derechos de expresión e información de sus trabajadores. Por lo pronto, como ya se dijo, la condición ideológica o religiosa no convierte a la empresa en un ámbito inmune a la eficacia de los derechos fundamentales, y las limitaciones impuestas a los derechos de expresión de los empleados deben ser proporcionadas, admitiéndose sólo aquellas que resulten necesarias a fin de salvaguardar la identidad propia de la empresa ²⁴⁶. De acuerdo con este principio, es necesario distinguir entre los trabajadores que ocupan puestos «neutros» y los que desempeñan tareas de tendencia, esto es, aquellos cuya prestación laboral incluye la participación activa en la difusión de los valores y principios sobre los que se asienta la entidad empleadora ²⁴⁷.

Los primeros deben mantener una actitud negativa de respeto al ideario de la empresa, absteniéndose de realizar ataques abiertos o solapados contra aquél en el desarrollo de la prestación laboral, pero no están obligados a convertirse en apologetas de los principios defendidos por la organización ni a subordinar su profesionalidad a dogmas impuestos por ella ²⁴⁸. La simple disconformidad del trabajador con el ideario no es causa de despido si tal discrepancia no se ha exteriorizado o puesto de manifiesto en alguna de las actividades del centro ²⁴⁹. Y, fuera del ámbito de la empresa, los empleados son libres de expresar sus propias ideas, aunque resulten contradictorias con los esquemas de pensamiento que caracterizan a la empleadora, siempre que con ello no se pretenda intencional y específicamente dañar los concretos intereses ideológicos de aquélla ²⁵⁰.

En cambio, a los trabajadores que ocupan cargos de tendencia puede exigírseles un mayor grado de compromiso, por su directa vinculación con la labor de difusión del mensaje ideológico o religioso, que puede verse seriamente menoscabada si aquellos manifiestan públicamente opiniones contrarias a las de la entidad empleadora. Dentro del círculo de actividades de la empresa, estos trabajadores deben mostrar una actitud, no ya de respeto, sino de adhesión al ideario asumido por aquélla, al menos en sus premisas fundamentales. E incluso más allá del ámbito de la empresa, deberán abstenerse de sostener públicamente ideas políticas, sociales o religiosas que entren en flagrante contradicción con las respaldadas por aquélla ²⁵¹. En caso contrario, podrían devenir no aptos para la realización de las tareas de tendencia objeto de su contrato de trabajo, puesto que su correcto desempeño requiere cierta coherencia y sintonía entre las convicciones del empleador y del empleado ²⁵². En todo caso, estas exigencias no pueden llegar al punto de justificar intromisiones del empresario en la esfera privada o familiar del trabajador, espacio de inmunidad garantizado por el artículo 18 CE ²⁵³.

Por último, cabe hacer una breve referencia al caso de los medios de información, en el que los conflictos entre los derechos de libertad de expresión e información del trabajador y los del empresario recibe una solución específica a través del derecho a la cláusula de conciencia que, como es sabido, autoriza la rescisión indemnizada de sus contratos por parte de los profesionales de la información cuando en la empresa se produzcan cambios sustanciales de orientación informativa o de línea ideológica que resulten irreconciliables con sus convicciones o con su ética profesional ²⁵⁴. Este derecho, constitucionalmente establecido en el artículo 20.1 d) CE y desarrollado en la Ley Orgánica 2/1997, de 19 de junio, encuentra su fundamento último en la necesidad de conciliar la libertad de información de la empresa de comunicación y del periodista, garantizando un espacio propio de independencia del profesional frente a la imposición incondicional de los criterios de empresa, esto es, lo que tradicionalmente se ha llamado «censura interna de la empresa periodística». Pero tiene también una vertiente institucional, en tanto que derecho que refuerza el rigor y el pluralismo informativo paliando en cierta medida el «efecto silenciador» que por su propia estructura produce el «mercado de la comunicación» ²⁵⁵.

8. CONCLUSIONES

Del presente estudio sobre las libertades de expresión e información en el ámbito de la empresa es posible extraer las siguientes conclusiones:

1. Al igual que la mayoría de los derechos fundamentales, las libertades de expresión e información gozan de eficacia horizontal y acompañan al ciudadano en todos los aspectos de la vida social, también en el seno de la relación de trabajo. Quiere ello decir que el trabajador asalariado se encuentra constitucionalmente protegido frente aquellos ataques a sus libertades de expresión e información que pudieran provenir del mundo de la empresa y que al empresario le incumbe una obligación de respeto al derecho del empleado. Además, las libertades de expresión e información pueden presentar manifestaciones típicas en conexión con las relaciones de trabajo, pues, entre otras cosas, representan un valioso instrumento al servicio de la defensa colectiva de los derechos e intereses de los trabajadores.

2. Las libertades de expresión e información no son derechos ilimitados. La eficacia de dichas libertades en el ámbito de la empresa debe conciliarse con el respeto al honor y a la intimidad del empresario, de los directivos y de los demás trabajadores. Pero, adicionalmente, la eficacia de los derechos fundamentales en el ámbito laboral se ve modulada o matizada como consecuencia de la existencia de un contrato de trabajo, que, como señala la jurisprudencia constitucional, genera un complejo de derechos y obligaciones entre empresario y trabajador que implica que manifestaciones de los mismos que pudieran ser lícitas en otro contexto no lo son en el de la relación de trabajo.

Así, el TC admite la existencia de límites específicos del ámbito laboral que se establecen con el fin de lograr el necesario equilibrio entre los derechos del trabajador y las exigencias propias del normal desarrollo de la actividad empresarial. Para elaborar esta doctrina de los límites laborales al derecho fundamental, la jurisprudencia ha acudido a la genérica noción de buena fe, expresión de síntesis en que quedan consumidas limitaciones de carácter más concreto como el deber de secreto que incumbe al trabajador.

3. De la misma forma que los derechos de libertad de expresión e información no tienen carácter ilimitado, tampoco los límites específicos a los mismos tienen un carácter absoluto. Desde los años noventa la jurisprudencia constitucional ha venido otorgando el amparo solicitado frente a diversas sentencias de los tribunales laborales que habían interpretado el límite de la buena fe de un modo demasiado amplio, a juicio del TC. Esta reciente doctrina constitucional matiza que *la modulación de los derechos fundamentales del trabajador que se deriva de la existencia de un contrato de trabajo sólo se producirá en la medida estrictamente imprescindible para el correcto y ordenado desenvolvimiento de la actividad productiva*. Con esta doctrina, el TC viene a corregir determinados excesos interpretativos a los que conducía el manejo de un concepto tan dúctil y maleable como la buena fe, llegando a un replanteamiento de la cuestión que se estima acertado. La nueva doctrina constitucional proscrib definitivamente las interpretaciones éticas o en clave fiduciaria de las exigencias de la buena fe, y circunscribe las posibles limitaciones del derecho fundamental a lo que sea absolutamente necesario para garantizar un normal desarrollo de las actividades empresariales, en atención a los específicos intereses empresariales que en cada caso concreto estén en juego y aplicando criterios de necesidad y proporcionalidad.

4. Cuando se presente un conflicto en que un trabajador invoque lesión de su derecho fundamental de libertad de expresión o de libertad de información como consecuencia de una determinada actuación empresarial, el órgano judicial que se ocupe del asunto deberá proceder a una ponderación adecuada que –en palabras del TC– respete la correcta definición y valoración constitucional del derecho fundamental en juego y de las obligaciones laborales que puedan modularlo, juicio este que permitirá determinar, a la luz de las circunstancias concretas del caso, si la empresa obró legítimamente o, por el contrario, conculcó efectivamente la libertad del trabajador. En esta tarea, el juzgador deberá identificar los concretos intereses empresariales afectados y valorar si las restricciones impuestas a los derechos de expresión o de información del trabajador son necesarias para su protección y si resultan proporcionadas a tal fin.

5. El juicio ponderativo es un análisis de carácter eminentemente casuístico, pero no por ello arbitrario. Acudiendo a la jurisprudencia constitucional es posible sistematizar una serie de criterios

que deben servir de guía para la ponderación entre el derecho de libertad de expresión o de información del trabajador y sus límites. Existen, en primer lugar, una serie de elementos en los que debe repararse en todo caso relativo a la libertad de expresión o de información: la veracidad de lo transmitido –en los casos de libertad de información–, el interés público del asunto, el carácter injurioso de las expresiones utilizadas, etc. Y, en segundo lugar, hay ciertas circunstancias que tienen especial relevancia en el juicio de ponderación referido al ámbito laboral: la condición de representante del trabajador, el concreto objeto de las alusiones (que puede ser el empresario, los directivos, algún compañero de trabajo, la empresa en su conjunto, etc.), el carácter público o privado del empleador, el ámbito de difusión y el nivel de publicidad dado a las expresiones/informaciones, el contenido laboral o extralaboral de lo transmitido, la propia literalidad de las manifestaciones, la forma oral o escrita en que se realizan, el contexto, la presencia de un conflicto laboral, el móvil o intención perseguido por el trabajador, etc. En función de estos elementos es posible identificar una gran diversidad de escenarios diferenciados en los que el margen que deba darse al derecho fundamental y la intensidad de los límites a imponer serán muy distintos, como se ha intentado ilustrar en este trabajo a través de un determinado «cuadro» de manifestaciones típicas de las libertades de expresión e información en el ámbito de la empresa. Con todo, ya se ha advertido que el juicio de ponderación debe resolverse caso por caso, huyendo de apriorismos de carácter absoluto, puesto que, aunque suene a lugar común, puede decirse que en esta materia la realidad supera a la ficción con cierta frecuencia.

6. En fin, la afirmación de la vigencia de los derechos fundamentales (incluidas las libertades de expresión e información) en las relaciones de trabajo se estima absolutamente necesaria en la sociedad actual. Pero la protección de los derechos del trabajador debe conciliarse con el respeto al contrato de trabajo y con la viabilidad de la actividad empresarial, para lo que resulta imprescindible una cierta modulación de aquéllos cuando se ejercitan en el seno de la relación laboral. La jurisprudencia del TC ha jugado un notable papel en esta línea, elaborando una doctrina que trata de establecer un equilibrio adecuado entre las libertades del trabajador y los intereses empresariales.

Sin embargo, la concreción práctica de esa doctrina ha suscitado ciertas críticas dirigidas sobre todo contra los pronunciamientos más recientes del TC en la materia, en los que se detecta una actitud demasiado proteccionista y en exceso tolerante con determinadas conductas que rozan el límite de la ruptura del marco de derechos y obligaciones asumido mediante el contrato. En efecto, en algunos pronunciamientos del TC se echa en falta una consideración más detenida de la repercusión de las críticas del trabajador en la esfera contractual y en el desarrollo de la actividad empresarial. Parece que la jurisprudencia ha seguido cierta inercia sin una reflexión adecuada sobre el sentido y función de las libertades de expresión e información en la relación laboral que vaya un poco más allá de la inclusión de cláusulas de estilo retóricas sobre la modulación de derechos fundamentales como consecuencia de la existencia de un contrato de trabajo.

Parte de esa situación podría deberse a que, a pesar de que la doctrina constitucional más reciente supone un cierto apartamiento del recurso al difuso concepto de la buena fe, aún sigue moviéndose en un terreno plagado de criterios abstractos y retóricos que se prestan muy fácilmente a interpretaciones subjetivas de distinto signo. Quizá podrían hallarse soluciones más seguras orientando la cuestión en otra dirección, dejando de lado nociones del tipo de la lealtad y la buena fe y prestando atención a los intereses empresariales que pueden ponerse realmente en juego como con-

secuencia del ejercicio de las libertades de expresión e información por los trabajadores. En definitiva, se trata de perfilar unos criterios que permitan determinar en qué casos la transmisión de opiniones o informaciones puede suponer una alteración de la convivencia en la empresa, de la disciplina necesaria para el normal desarrollo del trabajo, de la organización de la empresa, de la posición de la empresa en el mercado, etc. que perjudique gravemente los intereses de la entidad empleadora. A pesar de la dificultad del tema, se piensa que acudiendo a nociones de este tipo, más tangibles, podría elaborarse una jurisprudencia más precisa y equilibrada que evitara las desviaciones por exceso y por defecto que se dan en torno a la interpretación de la buena fe.

NOTAS

- 1 20.1 a) CE.
- 2 20.1 d) CE. Este apartado efectúa, a continuación, una remisión a la ley: «la ley regulará el derecho a la cláusula de conciencia y al secreto profesional en el ejercicio de estas libertades», mandato al que da cumplimiento la Ley Orgánica 2/1997, de 19 de junio, que regula la cláusula de conciencia de los profesionales de la información.
- 3 SSTC 78/1982, 28/1991, 245/1991, 36/1991 y 254/1993.
- 4 «Todo individuo tiene derecho a la libertad de opinión y de expresión; este derecho incluye el de no ser molestado a causa de sus opiniones, el de investigar y recibir informaciones y opiniones, y el de difundirlas, sin limitación de fronteras, por cualquier medio de expresión».
- 5 «1. Nadie podrá ser molestado a causa de sus opiniones.
2. Toda persona tiene derecho a la libertad de expresión; este derecho comprende la libertad de buscar, recibir y difundir informaciones e ideas de toda índole, sin consideración de fronteras, ya sea oralmente, por escrito, o en forma impresa o artística, o por cualquier otro procedimiento de su elección.
3. El ejercicio del derecho previsto en el párrafo 2 de este artículo entraña deberes y responsabilidades especiales. Por consiguiente, puede estar sujeto a ciertas restricciones que deberán, sin embargo, estar expresamente fijadas por la ley y ser necesarias para:
Asegurar el respeto a los derechos o a la reputación de los demás;
La protección de la seguridad nacional, el orden público o la salud o la moral públicas».
En estos textos internacionales que se acaban de citar se observan algunas diferencias con nuestro texto constitucional: de un lado, libertad de expresión y libertad de información se configuran como una sola cosa, siendo la última una parte de la primera, mientras que en el artículo 20 CE se recogen por separado (en dos apartados distintos, aunque en el mismo artículo) el derecho a expresarse y el derecho a comunicar información, lo que ha dado pie, como se dirá a continuación, a que el TC trace una línea de separación entre ellos; de otro lado, la referencia que se hace a las posibles limitaciones del derecho en atención a la tutela de otros bienes o derechos también es distinta a la de nuestro texto constitucional, aunque tanto el artículo 19 del Pacto de Derechos Civiles y Políticos como el artículo 10 del Convenio Europeo de Derechos Humanos destacan especialmente la protección de la reputación de los demás, en coincidencia con la posición que ocupa el derecho al honor en el artículo 20.4 CE.
- 6 Artículo 10. Libertad de expresión.
«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 a 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.»
- 7 SSTC 36/1984 y 114/1984. Sobre la jurisprudencia del TEDH en materia de libertad de expresión e información y su recepción por el TC *vid.* A. CATALÀ I BAS: «Libertad de expresión e información. La jurisprudencia del TEDH y su recepción por el Tribunal Constitucional», *Revista General de Derecho*, Valencia, 2001.

- ⁸ Vid. M. ALONSO OLEA: *Las fuentes del Derecho, en especial del Derecho del Trabajo según la Constitución*, Civitas, Madrid, 1982, pág. 28; en el mismo sentido, vid. A. PEDRAJAS MORENO: *Despido y derechos fundamentales*, Trotta, Madrid, 1992, pág. 21.
- ⁹ Cfr. M.C. PALOMEQUE LÓPEZ: *Los derechos laborales en la Constitución Española*, CEC, Madrid, 1991, pág. 31 y ss., donde aparece por vez primera el concepto de *derechos inespecíficos*; vid., del mismo autor, Prólogo a la monografía de G.P. ROJAS RIVERO, *La libertad de expresión del trabajador*, Trotta, Madrid, 1991, pág. 7; vid. también S. DEL REY GUANTER: «Derechos fundamentales de la persona y contrato de trabajo: notas para una teoría general», *Relaciones Laborales*, núm. 3 (1995), pág. 22; del mismo autor, *Libertad de expresión e información y contrato de trabajo. Un análisis jurisprudencial*, Civitas, Madrid, 1994, pág. 19; y J.M. GOERLICH PESET: «Las libertades de expresión e información en las relaciones laborales», en VV.AA., *La libertad de información y de expresión. Actas de las VII Jornadas de la Asociación de Letrados del Tribunal Constitucional*, Tribunal Constitucional/Centro de Estudios Políticos y Constitucionales, Madrid, 2002, págs. 87 y 88.
- ¹⁰ Vid. S. DEL REY GUANTER: *Libertad de expresión e información y contrato de trabajo. Un análisis jurisprudencial*, cit., pág. 23; J.M. GOERLICH PESET: «Las libertades de expresión e información en las relaciones laborales», cit., pág. 88; y J.M. BILBAO UBILLOS: *La eficacia de los derechos fundamentales frente a particulares*, BOE/Centro de Estudios Políticos y Constitucionales, Madrid, 1997, pág. 491.
- ¹¹ Vid. S. DEL REY GUANTER: *Libertad de expresión e información y contrato de trabajo. Un análisis jurisprudencial*, cit., pág. 83.
- ¹² Lo dicho no implica que carezca de interés el análisis de las libertades de expresión e información del empresario persona física, que es titular de los derechos del artículo 20 como cualquier ciudadano, y de la empresa persona jurídica, a la que es dudoso que deban atribuírsele tales derechos fundamentales fuera de determinados supuestos concretos y peculiares (medios de información, partidos políticos, sindicatos y empresas ideológicas, en general). En este sentido, el TC parece reconocer implícitamente los derechos de expresión e información a la empresa (vid. STC 282/2000), aunque *no existe un pronunciamiento de fondo* al respecto.
Por otra parte, las libertades empresariales de expresión e información ejercidas frente a los trabajadores, aunque no se encuentran tan condicionadas por el vínculo contractual como las del empleado, también pueden plantear problemas específicos que pueden dar lugar a la aparición de límites específicos del ámbito laboral. Piénsese, por ejemplo, en las posibilidades de colisión entre aquellas libertades y la libertad sindical (Vid. J.M. GOERLICH PESET: «Las libertades de expresión e información en las relaciones laborales», cit., pág. 103 y ss.). Además, si, como se verá más adelante, al trabajador se le exige que sus críticas sean, además respetuosas con el honor de empresario, ajustadas a la buena fe y al espíritu de colaboración que debe informar la relación laboral, parece lógico que a la parte empresarial se le exija exactamente lo mismo, esto es, que respete la buena reputación de sus empleados y, adicionalmente, obre con «lealtad contractual» en el ejercicio de sus derechos fundamentales. Como ha dicho el TC, la buena fe no puede ser entendida en términos unilaterales, de forma que las exigencias de comportamiento derivadas de dicho principio deben alcanzar a ambas partes del contrato (SSTC 90/1999, FJ 4; y 213/2002, FJ 10).
- ¹³ STC 104/1986, FJ 5; en el mismo sentido, SSTC 12/1982, FJ 3; 159/1986, FJ 6; 171/1990, FJ 5. La STC 85/1992, FJ 4, en los siguientes términos: «las libertades del artículo 20.1 a) y d) de la Constitución además de derechos fundamentales son valores objetivos esenciales del Estado Democrático y, como tales, están dotados de valor superior o eficacia irradiante [...]». La STC 19/1996, FJ 2, destaca «la especial posición que [...] ostentan los derechos a libertad de expresión e información del artículo 20.1 de la CE, en razón de su doble carácter de libertad individual y garantía institucional de una opinión pública indisolublemente unida al pluralismo político dentro de un Estado democrático».
- ¹⁴ Según la jurisprudencia constitucional, la posición preferente que las libertades de expresión e información ocupan en nuestro ordenamiento (SSTC 6/1981, FJ 3; 12/1982, FJ 3; 105/1983, FJ 11; 104/1986, FJ 5; 159/1986, FJ 6 y 8; 165/1987, FJ 10; 6/1988, FJ 5; 107/1988, FJ 2; 121/1989, FJ 2; 105/1990, FJ 3; 171/1990, FJ 5; 172/1990, FJ 2; 143/1991, FJ 4; 85/1992, FJ 4; 240/1992, FJ 3; 336/1993, FJ 4; 19/1996, FJ 2; 204/1997, FJ 2; 1/1998, FJ 5; y 20/2002, FJ 4) determina que, en caso de conflicto, los derechos del artículo 20 CE deben prevalecer, en principio, sobre los derechos de la personalidad reconocidos en el artículo 18, entre ellos el derecho al honor (SSTC 107/1988, FJ 2; 104/1986, FJ 5; 159/1986, FJ 6; 171/1990, FJ 5; 172/1990, FJ 2; 143/1991, FJ 4; y 19/1996, FJ 2). Pero ello no debe entenderse de modo absoluto, ya que el valor prevalente de los derechos del artículo 20 opera únicamente cuando ello sea congruente con su finalidad de garantía de una comunicación libre, es decir, cuando efectivamente se trate de manifestaciones o noticias sobre asuntos de *interés público* relevantes para la formación de la opinión pública (STC 165/1987, FJ 10). La «posición prevalente» de los derechos del artículo 20 no es sinónimo de superioridad jerárquica sobre los del artículo 18 (STC 104/1984); entre los derechos fundamentales no existen jerarquías, y de todos ellos puede predicarse que ocupan una posición preferente en el ordenamiento jurídico (STC 114/1984, FJ 4), porque todos ellos constituyen el «fundamento del orden polí-

- tico y la paz social» (SSTC 2/1982, FJ 3; 53/1985, FJ 4; 254/1988, FJ 8), según la dicción del artículo 10.1 CE, y son elementos estructurales básicos tanto del conjunto del orden jurídico como de cada una de las ramas que lo integran, en razón de que son «la expresión jurídica de un sistema de valores que, por decisión del constituyente ha de informar el conjunto de la organización jurídica y política» (STC 53/1985, FJ 4).
- En relación con la doctrina del TC aquí resumida, *vid.* L. LÓPEZ GUERRA: «Libertad de información y derecho al honor», en *Protección jurisdiccional de los derechos fundamentales y libertades públicas, Poder Judicial*, núm. especial VI (1986), pág. 286 y ss., donde se advierte que la «posición preferente» de los derechos del artículo 20 no debe llevar a un desmerecimiento de los del artículo 18; observa este autor que con dicha doctrina el TC trataba de superar el lastre de la jurisprudencia penal preconstitucional sobre protección del derecho al honor (pág. 288). *Id.*, también X. O'CALLAGHAN: *Libertad de expresión y sus límites: honor, intimidad e imagen*, EDESA, Madrid, 1991, pág. 17 y ss.; E. ESPÍN TEMPLADO: «En torno a los llamados juicios paralelos y la filtración de noticias judiciales», *Poder Judicial*, núm. especial XIII (1990), pág. 126; T. VIDAL MARÍN: *El derecho al honor y su protección desde la Constitución Española*, Centro de Estudios Políticos y Constitucionales, Madrid, 2001, pág. 343 y ss.
- 15 STC 6/1988, FJ 5. *Id.* también SSTC 107/1988, FJ 2; 105/1990, FJ 4; 171/1990, FJ 9; 143/1991, FJ 1 y 3; 190/1992, FJ 5; 223/1992, FJ 1; 4/1996, FJ 3; 204/1997, FJ 2; 90/1999, FJ 3; y 192/1999, FJ 3. Esta jurisprudencia del TC sigue la doctrina del TEDH (SSTEDH *Handyside contra Reino Unido*, núm. 5493/72, de 7 de diciembre de 1976 y *Lingens contra Austria*, núm. 9815/82, de 8 de julio de 1986; *vid.* A. CATALÀ I BAS: *Libertad de expresión e información, cit.*, pág. 98 y ss.). Sobre la distinción entre libertad de expresión y libertad de información, *vid.* L. LÓPEZ GUERRA: «Libertad de información y derecho al honor», en *Protección jurisdiccional de los derechos fundamentales y libertades públicas, Poder Judicial*, núm. especial VI (1986), pág. 286 y ss.; J.A. DE VEGA RUIZ: *Libertad de expresión, información veraz, juicios paralelos, medios de comunicación*, Universitat, Madrid, 1998, pág. 26 y ss. y 45 y ss.; X. O'CALLAGHAN: *Libertad de expresión y sus límites: honor, intimidad e imagen*, EDESA, Madrid, 1991, pág. 3 y ss.; S. DEL REY GUANTER: *Libertad de expresión e información y contrato de trabajo. Un análisis jurisprudencial, cit.*, pág. 38 y ss.; A. PEDRAJAS MORENO: «Libertad de información y expresión del trabajador y deberes ante la empresa», en VV.AA. (E. BORRAJO DACRUZ, Dir.), *Trabajo y libertades públicas*, La Ley, Madrid, 1999, pág. 321; T. VIDAL MARÍN: *El derecho al honor y su protección desde la Constitución Española, cit.*, pág. 352 y ss.
- 16 STEDH *Lingens contra Austria*, núm. 9815/82, de 8 de julio de 1986; *vid.* A. CATALÀ I BAS: *Libertad de expresión e información, cit.*, pág. 102.
- 17 STC 6/1988, FJ 5. También, SSTC 105/1990, FJ 4; 190/1992, FJ 5; 223/1992, FJ 1; 4/1996, FJ 3; 90/1999, FJ 3; y 192/1999, FJ 3.
- 18 *Id.* SSTC 6/1988, FJ 5; 107/1988, FJ 2; 105/1990, FJ 4 y 5; 223/1992, FJ 2; 4/1996, FJ 3; 204/1997, FJ 2; y 192/1999, FJ 3 y 4.
- 19 SSTC 105/1990, FJ 8; 190/1992, FJ 5; 204/1997, FJ 2; y 192/1999, FJ 7.
- 20 SSTC 6/1988, FJ 5; 105/1990, FJ 5; 171/1990, FJ 8; 143/1991, FJ 6; 240/1992, FJ 5; 15/1993, FJ 2; 4/1996, FJ 4; y 192/1999, FJ 6.
- 21 *Id.*, entre otras, SSTC 6/1988, FJ 5; 171/1990, FJ 8; 143/1991, FJ 6; 15/1993, FJ 2; y 4/1996, FJ 4.
- 22 SSTC 105/1990, FJ 5; 240/1992, FJ 5; y 4/1996, FJ 4.
- 23 SSTC 6/1988, FJ 5; 171/1990, FJ 8; 172/1990, FJ 3; y 240/1992, FJ 5.
- 24 SSTC 18/1981, FJ 5; 81/1982, FJ 2; 7/1983, FJ 2; 15/1982, FJ 8; 254/1993, FJ 6.
- 25 FJ 2. En el mismo sentido, SSTC 6/1988, 126/1990, 6/1995, 4/1996, 106/1996, 90/1997, 204/1997, 1/1998, 57/1999, y 20/2002. J. GARCÍA TORRES y A. JIMÉNEZ-BLANCO critican el «tono épico» de la argumentación transcrita e ironizan sobre la expresión «feudalismo industrial» (*Cfr. Derechos fundamentales y relaciones entre particulares*, Civitas, Madrid, 1986, pág. 125). Ciertamente, en una primera aproximación, puede parecer que esos términos son antagónicos entre sí, pero al hablar de «metáfora violenta» los citados autores parecen olvidar, amén de la realidad social de los Siglos XIX y XX, una serie de ideologías jurídicas que gozaron de amplio predicamento entre los tribunales de varios países de Europa y que consideraban la relación de trabajo como un vínculo no sólo patrimonial, sino también personal, de forma que la empresa es una suerte de comunidad en la que sobre el trabajador pesa un deber de fidelidad hacia el empleador tan intenso que recuerda a las relaciones de vasallaje [*Id.* M. RODRÍGUEZ-PIÑERO y BRAVO-FERRER: «Límites a la competencia y contrato de trabajo», *RPS*, núm. 116 (1977), pág. 5; A.P. BAYLOS GRAU: «El deber de lealtad del trabajador a la empresa, obligación cualitativa y de carácter absoluto», *RPS*, núm. 115 (1977), pág. 354].
- 26 La afirmación de la vigencia de los derechos del artículo 20 CE en el ámbito laboral se inserta dentro de la posición del TC favorable a reconocer la eficacia de los derechos fundamentales, en general, en las relaciones entre particulares.

Sobre la eficacia *inter privados* o eficacia horizontal de los derechos fundamentales (*Drittwirkung der Grundrechte* en la doctrina alemana), *vid.* R. ALEXY, *Teoría de los derechos fundamentales*, CEC, Madrid, 1993, pág. 506 y ss.; T. QUADRA-SALCEDO Y FERNÁNDEZ DEL CASTILLO: *El recurso de amparo y los derechos fundamentales en las relaciones entre particulares*, Civitas, Madrid, 1981; A. PÉREZ LUÑO: *Los derechos fundamentales*, Tecnos, Madrid, 1984, pág. 22 y ss.; A. PÉREZ LUÑO: *Derechos Humanos, Estado de derecho y constitución*, Tecnos, Madrid, 1995, pág. 312 y ss.; J. GARCÍA MURCIA: «Artículo 44», en VV.AA. (J.L. REQUEJO PAGÉS, Coord.), *Comentarios a la Ley Orgánica del Tribunal Constitucional*, TC/BOE, Madrid, 2001, pág. 728 y ss.; J. GARCÍA TORRES Y A. JIMÉNEZ-BLANCO: *Derechos fundamentales y relaciones entre particulares*, *cit.*; J.F. LÓPEZ AGUILAR, *Derechos fundamentales y libertad negocial*, Ministerio de Justicia, Madrid, 1990, pág. 31 y ss.; R. NARANJO DE LA CRUZ: *Los límites de los derechos fundamentales en las relaciones entre particulares: la buena fe*, BOE/Centro de Estudios Políticos y Constitucionales, Madrid, 2000, pág. 161 y ss.; J.M. BILBAO UBILLOS: *La eficacia de los derechos fundamentales frente a particulares*, *cit.*; A. JULIO ESTRADA: *La eficacia de los derechos fundamentales entre particulares*, Universidad Externado de Colombia, Bogotá, 2001, pág. 87 y ss. Desde la óptica del Derecho del Trabajo, M. ALONSO OLEA Y M.E. CASAS BAAMONDE: *Derecho del Trabajo*, 18.ª edición, Tecnos, Madrid, 2000, pág. 734 y ss.; M. RODRÍGUEZ-PIÑERO Y M.F. FERNÁNDEZ LÓPEZ: *Igualdad y discriminación*, Tecnos, Madrid, 1986, pág. 260 y ss.; F. VALDÉS DAL-RÉ: «Poderes del empresario y derechos de la persona del trabajador», en VV.AA. (J. APARICIO TOVAR Y A. BAYLOS GRAU, Coord.), *Autoridad y democracia en la empresa*, Trotta, Madrid, 1992, pág. 41 y ss.; M. C. PALOMEQUE LÓPEZ: *Despidos discriminatorios y libertad sindical*, Civitas, Madrid, 1983, pág. 87 y ss.; S. DEL REY GUANTER: «Derechos fundamentales de la persona y contrato de trabajo: notas para una teoría general», *RL*, núm. 3 (1995), pág. 15 y ss.; C. MOLINA NAVARRETE: «Bases jurídicas y presupuestos políticos para la eficacia social inmediata de los derechos fundamentales (El paradigma de la «Drittwirkung» laboral a propósito de la reciente jurisprudencia constitucional)», *Revista de Trabajo y Seguridad Social*, núm. 3 (1991), pág. 63 y ss.; J. GARCÍA MURCIA: *La revisión de los convenios colectivos a través de recurso de amparo*, Tecnos, Madrid, 1992, pág. 77 y ss.; y A. PEDRAJAS MORENO: *Despido y derechos fundamentales*, Trotta, Madrid, 1992, pág. 25 y ss.

- 27 Estos derechos únicamente cobran sentido como derechos constitucionales con eficacia frente a terceros, en concreto, frente a la empresa. Por ello, su reconocimiento en la mayoría de los textos constitucionales de Europa occidental desde mediados del S. XX, ha supuesto el punto de partida de la ruptura con la tradicional consideración de los derechos fundamentales como derechos públicos subjetivos frente al poder estatal sin eficacia en las relaciones *inter privados* (*vid.* T. QUADRA-SALCEDO Y FERNÁNDEZ DEL CASTILLO: *El recurso de amparo y los derechos fundamentales en las relaciones entre particulares*, *cit.*, pág. 56; J. GARCÍA MURCIA: *La revisión de los convenios colectivos a través de recurso de amparo*, *cit.*, pág. 86).
- 28 *Vid.* J.M. GOERLICH PESET: «Las libertades de expresión e información en las relaciones laborales», *cit.*, pág. 92.
- 29 *Vid.* las reflexiones que en este mismo sentido hacen J. GARCÍA MURCIA Y P. MENÉNDEZ SEBASTIÁN en «De nuevo sobre la libertad de expresión en el seno de la empresa. Comentario a la STC 20/2002, de 28 de enero de 2002», *TC. Repertorio Aranzadi del Tribunal Constitucional*, núm. 13 (2002), pág. 15.
- 30 *Vid.* S. DEL REY GUANTER: *Libertad de expresión e información y contrato de trabajo. Un análisis jurisprudencial*, *cit.*, pág. 82 y ss.; G.P. ROJAS RIVERO: *La libertad de expresión del trabajador*, *cit.*, pág. 126 y ss.
- 31 *Vid.* J.M. GOERLICH PESET: «Las libertades de expresión e información en las relaciones laborales», *cit.*, pág. 90.
- 32 *Vid.* J.M. GOERLICH PESET: «Las libertades de expresión e información en las relaciones laborales», *cit.*, págs. 90 y 91.
- 33 *Vid.* S. DEL REY GUANTER: *Libertad de expresión e información y contrato de trabajo. Un análisis jurisprudencial*, *cit.*, pág. 27.
- 34 *Vid.* S. DEL REY GUANTER, *Libertad de expresión e información y contrato de trabajo. Un análisis jurisprudencial*, *cit.*, págs. 29 y 106 y ss.
- 35 La virtualidad de las libertades de expresión e información como medio de defensa de intereses laborales y como instrumento para el ejercicio de la actividad representativa ha sido reconocida en diversos pronunciamientos del TC (*vid.*, por ejemplo, SSTC 120/1983, FJ 4 y 90/1999, FJ 4).
- 36 *Vid.* C. MOLERO MANGLANO: «El derecho al honor y a la intimidad del trabajador», *AL*, núm. 21 (2001), pág. 493.
- 37 *Vid.* J.F. LÓPEZ AGUILAR, *Derechos fundamentales y libertad negocial*, *cit.*, pág. 39; y J.M. BILBAO UBILLOS: *La eficacia de los derechos fundamentales frente a particulares*, *cit.*, pág. 361. En efecto, la incidencia de los derechos fundamentales en las relaciones privadas ha de graduarse para compatibilizarse con la lógica interna del Derecho Privado, cuyos principios estructurales y básicos imponen límites específicos a aquella (*vid.* J.M. BILBAO UBILLOS: *La eficacia de los derechos fundamentales frente a particulares*, *cit.*, pág. 360 y ss.); esta modulación de los efectos de los derechos fundamentales tiene su fundamento último en la autonomía privada, principio que, a su vez, ha dejado de ser un axioma absoluto y ha de reinterpretarse a la luz de los principios y valores constitucionales (*vid.* J.M. BILBAO UBILLOS: *La*

- eficacia de los derechos fundamentales frente a particulares*, cit., pág. 361; y J.F. LÓPEZ AGUILAR, *Derechos fundamentales y libertad negocial*, cit., pág. 39 y ss.).
- 38 Vid. S. DEL REY GUANTER: «Derechos fundamentales de la persona y contrato de trabajo: notas para una teoría general», cit., pág. 25.
- 39 Vid. A. MONTROYA MELGAR: *La buena fe en el Derecho del Trabajo*, Tecnos, Madrid, 2001, pág. 24 y ss.
- 40 Vid. F. VALDÉS DAL-RÉ: «Poderes del empresario y derechos de la persona del trabajador», cit., pág. 27; también, A. MARTÍN VALVERDE: «Ideologías jurídicas y contrato de trabajo», en VV.AA. *Ideologías jurídicas y relaciones de trabajo*, Publicaciones de la Universidad de Sevilla, 1978, pág. 84 y ss.; S. DEL REY GUANTER: «Derechos fundamentales de la persona y contrato de trabajo: notas para una teoría general», cit., pág. 29; y J. GARCÍA MURCIA: *La revisión de los convenios colectivos a través del recurso de amparo*, cit., pág. 85 y ss.
- 41 Como ha señalado A. MARTÍN VALVERDE, no resulta extraño que la tesis de la *eficacia horizontal de los derechos fundamentales (Drittwirkung)* haya adquirido especial predicamento en una rama del Derecho, como el Derecho del Trabajo, construida sobre la hipótesis de la desigualdad de poder entre las partes, y sobre la consiguiente necesidad de compensar dicha desigualdad a través de muy distintos mecanismos institucionales [Cfr. «El ordenamiento laboral en la jurisprudencia del Tribunal Constitucional», *RPS*, núm. 137 (1983), pág. 129].
- 42 Vid. J. GARCÍA MURCIA y P. MENÉNDEZ SEBASTIÁN en «De nuevo sobre la libertad de expresión en el seno de la empresa. Comentario a la STC 20/2002, de 28 de enero de 2002», cit., pág. 15; G.P. ROJAS RIVERO: *La libertad de expresión del trabajador*, cit., pág. 39 y ss.
- 43 Una visión parecida es la de A. E. PÉREZ LUÑO en su obra *Los derechos fundamentales*, cit., pág. 22 y ss.
- 44 Vid. SSTC 20/1990, FJ 5 y 120/1990, FJ 10.
- 45 Vid. A.E. PÉREZ LUÑO: *Los derechos fundamentales*, cit., pág. 23; G.P. ROJAS RIVERO: *La libertad de expresión del trabajador*, cit., pág. 49.
- 46 SSTC 120/1983, FJ 2; 94/1995, FJ 5.
- 47 Vid. G.P. ROJAS RIVERO: *La libertad de expresión del trabajador*, cit., pág. 67.
- 48 Vid. S. DEL REY GUANTER: *Libertad de expresión e información y contrato de trabajo. Un análisis jurisprudencial*, cit., pág. 89.
- 49 Vid. J.M. GOERLICH PESET: «Las libertades de expresión e información en las relaciones laborales», cit., pág. 89; para este autor, el reconocimiento de los derechos de libertad de expresión e información del trabajador es «... uno de los requisitos esenciales para que el largo período de inserción en la empresa que atravesará a lo largo de su vida activa pueda desarrollarse en condiciones de mínima democracitividad» (*op. cit.*, pág. 90).
- 50 Vid. S. DEL REY GUANTER: *Libertad de expresión e información y contrato de trabajo. Un análisis jurisprudencial*, cit., pág. 23; y A. PEDRAJAS MORENO: «Libertad de información y expresión del trabajador y deberes ante la empresa», cit., pág. 348. SSTC 6/1988, FJ 9; 143/1991, FJ 5; y 1/1998, FJ 5.
- 51 Vid. S. DEL REY GUANTER: *Libertad de expresión e información y contrato de trabajo. Un análisis jurisprudencial*, cit., págs. 29, 97 y ss., y 114 y ss.; A. MONTROYA MELGAR: *La buena fe en el Derecho del Trabajo*, cit., pág. 73 y ss.; J.M. GOERLICH PESET: «Las libertades de expresión e información en las relaciones laborales», cit., pág. 120. Vid. *infra*. 7.3.
- 52 Vid. S. DEL REY GUANTER: *Libertad de expresión e información y contrato de trabajo. Un análisis jurisprudencial*, cit., pág. 133 y ss.; J.M. GOERLICH PESET: «Las libertades de expresión e información en las relaciones laborales», cit., pág. 91. Vid. también A. MONTROYA MELGAR: *La buena fe en el Derecho del Trabajo*, cit., donde se traza un cuadro clarificador de esas modernas tendencias en materia de gestión de «recursos humanos» (pág. 32 y ss.) y se alude a la función que los derechos de información pueden desempeñar en tanto que instrumentos de colaboración (pág. 70 y ss.).
- 53 SSTC 11/1981, FJ 7; 2/1982, FJ 5; 110/1984, FJ 5; y 120/1990, FJ 8.
- 54 Aunque el presente estudio aborde las libertades de expresión e información en la empresa desde la perspectiva de su ejercicio por los trabajadores, no está de más recordar, desde otro punto de vista, que los derechos al honor, a la intimidad y a la propia imagen de los empleados también constituyen un límite a los derechos de opinión e información del empresario (Vid. J.M. GOERLICH PESET: «Las libertades de expresión e información en las relaciones laborales», cit., pág. 103). Así se desprende de la STC 282/2000, sobre supuesta vulneración del derecho al honor de una trabajadora como consecuencia de la difusión del contenido de una carta de despido, a pesar de que en el caso concreto se denegó el amparo, a mi modo de ver erróneamente [se comparte la acerada crítica de M. ALONSO OLEA a dicha Sentencia en su comentario «Sobre la carta de despido, la divulgación de su contenido y el honor del despedido cuando el despido es declarado improcedente», en M. ALONSO OLEA y A. MONTROYA MELGAR (Dir.), *Jurisprudencia Constitucional sobre Trabajo y Seguridad Social*, T. XVIII, 2000, ref. 1.171, pág. 469 y ss.]

- 55 *Vid.* J.M. GOERLICH PESET: «Las libertades de expresión e información en las relaciones laborales», *cit.*, pág. 91.
- 56 SSTC 165/1987, FJ 10; 105/1990, FJ 8; 171/1990, FJ 10; 85/1992, FJ 4; 190/1992, FJ 5; 240/1992, FJ 8; 336/1993, FJ 3; y 204/1997, FJ 2.
- 57 STC 172/1990, FJ 3; y 20/1992, FJ 3. En especial, *vid.* STC 115/2000 (conocida como «Caso Preysler») relativa a un reportaje periodístico en el que una empleada del hogar revelaba datos pertenecientes a la esfera privada y familiar de una persona famosa para la que había trabajado.
- 58 Para un amplio estudio sobre esta causa de despido y su interpretación jurisprudencial, *Cfr.* J.I. GARCÍA NINET: «Ofensas verbales al empresario o a otras personas del entorno empresarial», en VV.AA., *Estudios sobre el despido disciplinario*, 2.ª ed., ACARL, Madrid, 1992, pág. 163 y ss.
Sobre las ofensas a familiares *vid.* SSTs de 29 de febrero de 1972 y 4 de noviembre 1987. G.P. ROJAS RIVERO ve injustificable la sanción por ofensas verbales a los familiares del empresario, que considera un reducto de viejas concepciones sobre el honor, la empresa y la familia (*Cfr.*, *La libertad de expresión del trabajador*, *cit.*, pág. 78 y ss.). Se comparte con la autora citada el rechazo a su consideración como causa de despido, aunque parece razonable admitir algún tipo de sanción menor para estos supuestos, pues, en definitiva, las ofensas a familiares pueden alterar la disciplina y la convivencia laboral tanto o más que las dirigidas a los propios integrantes de la empresa (*Vid.* J.I. GARCÍA NINET: «Ofensas verbales al empresario o a otras personas del entorno empresarial», *cit.*, pág. 185).
- 59 G.P. ROJAS RIVERO: *La libertad de expresión del trabajador*, *cit.*, pág. 98.
- 60 SSTs de 24 de abril de 1988, 12 de julio de 1988, 28 de noviembre de 1988. *Vid.* J.I. GARCÍA NINET: «Ofensas verbales al empresario o a otras personas del entorno empresarial», *cit.*, pág. 168 y ss.; G.P. ROJAS RIVERO: *La libertad de expresión del trabajador*, *cit.*, pág. 78; R. VIDA FERNÁNDEZ: «Ofensas verbales y libertad de expresión en el ámbito de las relaciones laborales», en VV.AA. (E. BORRAJO DACRUZ, Dir.), *Trabajo y libertades públicas*, La Ley-Actualidad, Madrid, 1999, pág. 411.
- 61 La doctrina no es unánime ni mucho menos en este punto. Niegan la titularidad del derecho al honor a las personas jurídicas X. O'CALLAGHAN, *Libertad de expresión y sus límites: honor, intimidad e imagen*, *cit.*, pág. 70 y ss.; E. ESTRADA ALONSO, «El derecho al honor de las personas jurídicas», *Poder Judicial*, núm. especial XIII (1990), pág. 101 y ss.; G.P. ROJAS RIVERO: *La libertad de expresión del trabajador*, *cit.*, pág. 110 y ss.; Se muestran favorables al reconocimiento de un derecho al honor de las personas jurídicas M. CARRILLO: «Libertad de expresión, persona jurídica y derecho al honor», *Derecho Privado y Constitución*, núm. 10 (1996), pág. 91 y ss.; y T. VIDAL MARÍN: *El derecho al honor y su protección desde la Constitución Española*, *cit.*, pág. 103 y ss.
- 62 Así, en la STC 107/1988 se decía que «el derecho al honor tiene en nuestra Constitución un significado personalista, en el sentido de que el honor es un valor referible a personas individualmente consideradas, lo cual hace inadecuado hablar del honor de las instituciones públicas o de clases determinadas del estado, respecto de las cuales es más correcto, desde el punto de vista constitucional, emplear los términos dignidad, prestigio y autoridad moral, que son valores que merecen la protección penal que les dispense el legislador, pero no son exactamente identificables con el honor, consagrado en la Constitución como derecho fundamental» (FJ 2). En el mismo sentido, SSTC 51/1989, FJ 2; y 121/1989, FJ 2.
- 63 Se trata del conocido como *caso Violeta Friedman*. La Sentencia resuelve un recurso de amparo interpuesto por Dña. Violeta Friedman contra unas sentencias desfavorables dictadas en proceso de protección civil del honor iniciado como consecuencia de la aparición en un reportaje periodístico de unas declaraciones de un antiguo nazi residente en España en las que negaban los padecimientos a que fue sometido el pueblo judío durante la época de Hitler, al tiempo que ensalzaba la figura de este último. Se planteaba el problema de si la recurrente estaba legitimada para accionar en nombre del honor de una colectividad el pueblo judío. Pues bien, la Sentencia, estimatoria del amparo, asume con carácter general la doctrina anterior del TC que sostenía que el derecho al honor es un valor referible principalmente a las personas físicas, pero la matiza declarando que esa afirmación no puede entenderse tan radicalmente que suponga excluir de la protección del honor a la totalidad de las personas jurídicas y admitir los ataques al honor de las personas, individualmente consideradas, por el mero hecho de que se formulen de forma genérica, imprecisa, o innominada (FJ 6).
- 64 FJ 5 y 6.
- 65 FJ 2 y 3.
- 66 FJ 7.
- 67 No quiere esto decir que se rechace en todo caso la atribución de derechos fundamentales a las personas jurídicas; existen formas de fundamentar la titularidad de *determinados* derechos fundamentales por parte de *ciertas* personas jurídicas [*Cfr.* A. GÓMEZ MONTORO: «La titularidad de derechos fundamentales por personas jurídicas: un intento de fundamentación», *REDC*, núm. 65 (2002), pág. 49 y ss.]

- 68 El derecho al honor es uno de esos *derechos inherentes a la persona* que la Constitución reconoce a *todo ser humano por el hecho de serlo* y que conforme al artículo 10.1 CE son fundamento del orden político y de la paz social (SSTC 107/1984, FJ 3; 53/1985, FJ 8; 214/1991, FJ 1; y 57/1994, FJ 4).
- 69 SSTC 53/1985, FJ 8; 214/1991, FJ 1; y 57/1994, FJ 4. Vid. A.E. PÉREZ LUÑO: *Derechos Humanos, Estado de Derecho y Constitución*, cit., págs. 317 y ss. y 325 y ss.
- 70 No puede obviarse que el propio artículo 10.1 CE introduce en nuestro texto constitucional un claro matiz iusnaturalista, que cobra especial importancia en relación con los derechos de la personalidad (Vid. A.E. PÉREZ LUÑO: *Derechos humanos, Estado de Derecho y Constitución*, cit., pág. 325).
- 71 Vid. G.P. ROJAS RIVERO: *La libertad de expresión del trabajador*, cit., pág. 110 y ss. Para la autora citada, tan absurdo es decir que la protección de la reputación de la empresa es una manifestación del derecho al honor como decir que el secreto industrial es una manifestación del derecho a la intimidad (*op. cit.*, pág. 111).
- 72 Esta idea de *dignidad social* es defendida por E. ESTRADA ALONSO: «El derecho al honor de las personas jurídicas», cit., pág. 104 y ss.; le sigue G.P. ROJAS RIVERO: *La libertad de expresión del trabajador*, cit., pág. 112 y ss.
- 73 Vid. X. O'CALLAGHAN, *Libertad de expresión y sus límites: honor, intimidad e imagen*, cit., pág. 71; E. ESTRADA ALONSO: *La libertad de expresión del trabajador*, cit., pág. 105; G.P. ROJAS RIVERO: *La libertad de expresión del trabajador*, cit., pág. 112 y ss.
- 74 STC 223/1992, FJ 3. Vid. J.M. GOERLICH PESET: «Las libertades de expresión e información en las relaciones laborales», cit., pág. 111 y ss.
- 75 SSTC 6/1988, FJ 6; 6/2000, FJ 5; y 20/2002, FJ 4. Esta doctrina sigue la establecida por el TEDH: STEDH *Handyside contra Reino Unido*, núm. 5493/72, de 7 de diciembre de 1976; STEDH *Castells contra España*, núm. 11798/85, de 23 de abril de 1992; y STEDH *Fuentes Bobo contra España*, núm. 39293/98, de 29 de febrero de 2000.
- 76 SSTC 105/1990, FJ 8; 85/1992, FJ 4; 240/1992, FJ 8; 336/1993, FJ 3.
- 77 STC 85/1992, FJ 4. Vid. J.A. DE VEGA RUIZ: *Libertad de expresión, información veraz, juicios paralelos, medios de comunicación*, cit., pág. 44.
- 78 STC 106/1996, FJ 7; y 213/2002, FJ 11 (esta Sentencia declara vulnerada la «libertad sindical en relación con las libertades de expresión e información»). SSTs de 18 de abril de 1984 y 13 de noviembre de 1986. Vid. S. DEL REY GUANTER: *Libertad de expresión e información y contrato de trabajo*, cit., págs. 91 y 108; J.M. GOERLICH PESET: «Las libertades de expresión e información en las relaciones laborales», cit., pág. 113; A. PEDRAJAS MORENO: «Libertad de información y expresión del trabajador y deberes ante la empresa», cit., pág. 349; J. GORELLI HERNÁNDEZ: «Libertad de expresión, ideario de la empresa y despido», *AL*, núm. 6 (1997), pág. 120.
- 79 Este criterio aparece, implícitamente, en SSTC 106/1996 y 241/1999, y, de forma explícita, en SSTC 336/1993, FJ 6, y 20/2002, FJ 6. También, STEDH *Fuentes Bobo contra España*, núm. 39293/98, de 29 de febrero de 2000; y *De Diego Nafra contra España*, núm. 46833/99, de 14 de marzo de 2002. Vid. A. PEDRAJAS MORENO: «Libertad de información...», cit., pág. 350.
- 80 SSTC 107/1988, FJ 2; 171/1990, FJ 8; 172/1990, FJ 3; y 115/2000, FJ 9.
- 81 Vid. J.M. GOERLICH PESET: «Las libertades de expresión e información en las relaciones laborales», cit., pág. 113; y A. PEDRAJAS MORENO: «Libertad de información y expresión del trabajador y deberes ante la empresa», cit., pág. 351.
- 82 Hay que decir que nuestro TC ha distinguido entre las categorías de «persona pública» y persona de «notoriedad pública», quedando la primera reservada a todo aquel que tenga atribuida la administración del poder público y la segunda a aquellos que desempeñen actividades que, aun estando al margen del ejercicio del poder público, alcancen cierta proyección pública (SSTC 134/1999, FJ 7; 192/1999, FJ 7; 20/2002, FJ 5).
- 83 Entre otras, SSTC 107/1988, FJ 2; 171/1990, FJ 5; 85/1992, FJ 4; 19/1996, FJ 3; 134/1999, FJ 7; y 192/1999, FJ 7. Así, la STC 107/1988, FJ 2, afirma que el derecho al honor «[...] se debilita, proporcionalmente, como límite externo de las libertades de expresión e información, en cuanto sus titulares son personas públicas, ejercen funciones públicas o resultan implicadas en asuntos de relevancia pública, obligadas por ello a soportar un cierto riesgo de que sus derechos subjetivos de la personalidad resulten afectados por opiniones o informaciones de interés general, pues así lo requieren el pluralismo político, la tolerancia y el espíritu de apertura, sin los cuales no existe una sociedad democrática». La STC 192/1999, FJ 7, incide sobre la misma idea en los siguientes términos: «los denominados "personajes públicos", y en esa categoría deben incluirse, desde luego, las autoridades públicas, deben soportar, en su condición de tales, el que sus palabras y hechos se vean sometidos al escrutinio de la opinión pública y, en consecuencia, a que no sólo se divulgue información sobre lo que digan o hagan en el ejercicio de sus funciones, sino, incluso, sobre lo que digan o hagan

al margen de las mismas, siempre que tengan una directa y evidente relación con el desempeño de sus cargos. Los medios de comunicación social, como ha indicado en tantas ocasiones el Tribunal Europeo de Derechos Humanos, cumplen así una función vital para todo Estado democrático, que no es sino la crítica de quienes tienen atribuida la función de representar a los ciudadanos. El personaje público deberá tolerar, en consecuencia, las críticas dirigidas a su labor como tal, incluso cuando éstas puedan ser especialmente molestas o hirientes [...]. Quienes tienen atribuida la administración del poder público son personajes públicos en el sentido de que su conducta, su imagen y sus opiniones están sometidas al escrutinio de los ciudadanos, los cuales tienen un interés legítimo, garantizado por el derecho a recibir información del artículo 20.1 d) CE, a saber cómo se ejerce aquel poder en su nombre. En esos casos, y en tanto lo divulgado o criticado se refiera directamente al ejercicio de las funciones públicas, no puede el individuo oponer sin más los derechos del artículo 18.1 CE.»

Este mayor grado de exposición a la crítica se justifica, no sólo por el necesario control democrático a que deben estar sometidos quienes desempeñan cargos públicos y funciones representativas, sino también por las mayores facilidades de réplica o defensa que suelen tener estas personas en comparación con la mayoría de los ciudadanos (STC 192/1999, FJ 7) y porque, es lógico que la crítica a personas de notoriedad pública pueda alcanzar una mayor intensidad que la dirigida a aquellas personas privadas sin vocación ni proyección pública, ya que, en definitiva, aquéllas se han situado en la «arena pública» por opción personal (STC 20/2002, FJ 5).

De todas formas, que los límites permisibles a la crítica sean más amplios no quiere decir que estas personas carezcan de los derechos al honor, a la intimidad y a la propia imagen. Por el contrario, cuando las opiniones o informaciones se refieran a aspectos de la vida de estas personas totalmente ajenos al ejercicio de sus actividades públicas, carentes, por tanto, de interés público o «cuando lo divulgado o la crítica vertida vengan acompañadas de expresiones formalmente injuriosas o se refieran a cuestiones cuya revelación o divulgación es innecesaria para la información y crítica relacionada con el cargo público, es evidente que ese personaje es, a todos los efectos, un particular como otro cualquiera, que podrá esgrimir judicialmente su derecho al honor, a la intimidad o a la propia imagen» (STC 192/1999, FJ 7. También, STC 336/1993, FJ 6).

⁸⁴ STC 20/2002, FJ 5, que se refiere, en concreto, al presidente de una gran entidad financiera.

⁸⁵ Vid. S. DEL REY GUANTER: «Contrato de trabajo y derechos fundamentales en la doctrina del Tribunal Constitucional», en VV.AA. (M.R. ALARCÓN CARACUEL, Coord.), *Constitución y Derecho del Trabajo: 1981-1991 (Análisis de diez años de jurisprudencia constitucional)*, Marcial Pons, Madrid, 1992, pág. 32 y ss.

⁸⁶ Vid. C. MOLERO MANGLANO: «El derecho al honor y a la intimidad del trabajador», *cit.*, pág. 493.

⁸⁷ Vid. J.M. GOERLICH PESET: «Las libertades de expresión e información en las relaciones laborales», *cit.*, pág. 92.

⁸⁸ Las facultades empresariales de organización y disciplina son elementos integrantes del principio de libertad de empresa reconocido en la CE [A. MONTOYA MELGAR: «Poder del empresario y libertad de expresión del trabajador» (Comentario a la STC 6/1995, de 10 de enero), en M. ALONSO OLEA y A. MONTOYA MELGAR (Dir.), *Jurisprudencia Constitucional sobre Trabajo y Seguridad Social*, T. XIII, 1995, ref. 894, pág. 45; y, del mismo autor, *La buena fe en el Derecho del Trabajo*, *cit.*, pág. 92]. La tutela de la buena imagen o reputación de la empresa también forma parte del contenido del artículo 38 CE, en tanto que requisito para el satisfactorio desarrollo de la actividad empresarial. El TC reconoce que la constitución ampara el derecho de las empresas a su buen nombre, si bien por una vía que, como se ha dicho, se estima poco acertada, el artículo 18 CE (SSTC 139/1995, FJ 5 y 6; y 183/1995, FJ 2 y 3).

⁸⁹ SSTC 106/1996, FJ 5; 186/1996, FJ 3; 1/1998, FJ 3; 20/2002, FJ 4.

⁹⁰ SSTC 19/85, FJ 1; 6/1988, FJ 6; 129/1989, FJ 5; 126/1990, FJ 4.

⁹¹ STC 4/1996, FJ 4; en el mismo sentido, SSTC 120/1983, FJ 2; 88/1985, FJ 2; 6/1988, FJ 6; 6/1995, FJ 2; 1/1998, FJ 3; 204/1997, FJ 2; 241/1999, FJ 4; 20/2002, FJ 4.

⁹² Vid. STC 120/1983, FJ 2, donde se formula la doctrina de los límites contractuales a las libertades de expresión e información por primera vez, en los términos aquí expuestos. Vid. C. GALA DURÁN: «Relación laboral y libertad de expresión (Comentario a la STC 6/1995 de 10 de enero)», *RL*, núm. 7 (1996), pág. 40.

⁹³ SSTC 120/1983, FJ 2; 88/1985, FJ 2; 6/1988, FJ 6; 6/1995, FJ 2; 4/1996, FJ 4; 1/1998, FJ 3; 204/1997, FJ 2; 90/1999, FJ 3; 241/1999, FJ 4; 20/2002, FJ 4; y 213/2002, FJ 7.

⁹⁴ Vid. STC 1/1998, FJ 3, que, en relación con la libertad de expresión, habla de *límite específico* por contraposición a los generales del artículo 20.4. De *límite adicional* –a los generales– lo califican las SSTC 6/1988, 6/1995, 186/1996, 241/1999 y 20/2002. A. MORENO GARCÍA considera que la elevación de la buena fe a límite de derechos fundamentales supone un intento de creación judicial de Derecho [Cfr. «Buena fe y derechos fundamentales en la jurisprudencia del Tribunal Constitucional», *REDC*, núm. 38 (1993), pág. 263].

- 95 Vid. C. MOLERO MANGLANO: «El derecho al honor y a la intimidad del trabajador», *cit.*, pág. 496.
- 96 Sobre la ambigüedad de la buena fe, *vid.* L. Díez-PICAZO Y PONCE DE LEÓN: *La doctrina de los propios actos*, Bosch, Barcelona, 1963, pág. 263 y ss. No obstante lo dicho, existen valiosos intentos de sistematización del contenido de la buena fe en el ámbito laboral; recientemente, A. MONTOYA MELGAR: *La buena fe en el Derecho del Trabajo*, *cit.*; y J. GARCÍA VIÑA: *La buena fe en el contrato de trabajo*, CES, Madrid, 2001.
- 97 Estas ideas a las que se alude como *concepción comunitaria de la empresa* surgieron en Alemania entre el final del siglo XIX y el comienzo del XX y, aunque su hábitat natural fueron los sistemas autoritarios con organización corporativa de las relaciones laborales –la Alemania nazi es el principal ejemplo–, pervivieron, suavizadas, en sistemas democráticos. Desde estas tesis se consideraba la relación de trabajo como una relación jurídica personal que trasciende de los aspectos puramente patrimoniales y se basa en la mutua lealtad de las partes, empleador y empleado, entre las que el contrato de trabajo genera una «comunidad de vida». Además, esta relación se entendía como una parte más de la «gran comunidad de la empresa», formada por todos los trabajadores y por el empresario, colocados aquéllos bajo la autoridad indiscutible de éste, en una situación de solidaridad mutua, de cooperación armónica en aras de la consecución de un objetivo superior. Partiendo de esas premisas, la concepción comunitaria llevaba el deber de buena fe más allá de su sentido habitual en el Derecho de contratos, transformándolo en un deber de fidelidad que se traducía en la imposición al trabajador de deberes accesorios de conducta no previstos expresamente en la ley o en el contrato y, en último término, en la exigencia al trabajador de una actitud de adhesión o sometimiento total al interés empresarial y, en consecuencia, de un comportamiento dócil y conformista, de suerte que vendría a equipararse la relación entre trabajador y empresario a la relación de vasallaje entre el siervo y el señor. En efecto, del vínculo comunitario se deducía un principio de lealtad recíproca que presidía la relación de trabajo y del que se hacía derivar un deber de fidelidad del trabajador y un correlativo deber de asistencia o protección del empleador. Ahora bien, a cada uno de estos deberes se le daba un significado muy distinto. Así, el deber de protección servía únicamente para hilvanar artificiosamente las obligaciones del empleador distintas de la contraprestación de trabajo efectivo, revistiéndolas de una retórica paternalista, mientras que el deber de fidelidad jugaba «un papel generador y multiplicador de los deberes y obligaciones que caracterizan la posición jurídica del trabajador por cuenta ajena» (*vid.* A. MARTÍN VALVERDE: «Ideologías jurídicas y contrato de trabajo», *cit.*, pág. 86). Para una visión crítica de estas teorías y de su recepción por nuestros tribunales, *cf.* A. MARTÍN VALVERDE: «Ideologías jurídicas y contrato de trabajo», *cit.*, pág. 81 y ss.; S. GONZÁLEZ ORTEGA: «La fidelidad a la empresa como obligación del trabajador: sentido y alcance en el marco de la relación laboral», *RPS*, núm. 118 (1978), pág. 250 y ss.; A.P. BAYLOS GRAU: «El deber de lealtad del trabajador a la empresa, obligación cualitativa y de carácter absoluto», *cit.*, pág. 349 y ss.; C. MOLINA NAVARRETE: «Hacia una revisión constitucional de la función de la "buena fe contractual" en las relaciones jurídico-laborales», *RRL*, núm. 11 (1992), pág. 14 y ss.; G.P. ROJAS RIVERO: *La libertad de expresión del trabajador*, *cit.*, pág. 55 y ss. Recientemente, sin embargo, algún autor ha puesto en duda que el deber de buena fe haya sido entendido como una exigencia de «lealtad absoluta» por la jurisprudencia española, negando categóricamente que la concepción comunitaria haya calado realmente en ella, ni siquiera en la época del franquismo (*Cf.* A. MONTOYA MELGAR: *La buena fe en el derecho del trabajo*, pág. 48 y ss., donde se hace un estudio de la evolución legislativa y un repaso crítico de la jurisprudencia que lleva al autor a concluir que ésta, «lejos de configurar el deber de buena fe como una obligación de extensión prácticamente ilimitada, le fijó límites precisos, fuera de los cuales dejaba de operar tal deber» –pág. 59–).
- Sobre la concepción armónica y paternalista de las relaciones de trabajo, sustrato ideológico de las teorías jurídicas a que se ha hecho referencia, *cf.* A. MONTOYA MELGAR: *Ideología y lenguaje en las leyes laborales de España (1873-1978)*, Civitas, Madrid, 1992, págs. 65 y ss., 107 y ss., 137 y ss. y 330 y ss.; M.C. PALOMEQUE LÓPEZ: *Derecho del Trabajo e Ideología*, 6.ª ed., Tecnos, Madrid, 2002, pág. 135 y ss.; J. BABIANO MORA: *Paternalismo industrial y disciplina fabril en España (1938-1958)*, CES, Madrid, 1998; J.D. RUIZ RESA: *Trabajo y franquismo*, Comares, Granada, 2000, pág. 23 y ss.
- 98 Vid. F. VALDÉS DAL-RÉ: «Poderes del empresario y derechos de la persona del trabajador», *cit.*, pág. 28 y ss.; G.P. ROJAS RIVERO: *La libertad de expresión del trabajador*, *cit.*, pág. 55 y ss.
- 99 C. MOLINA NAVARRETE y S. OLARTE ENCABO: «Los derechos de la persona del trabajador en la jurisprudencia del Tribunal Constitucional», *RL*, núm. 17 (1999), pág. 11.
- 100 Es precisamente a las tesis comunitarias a lo que el TC se refiere cuando dice que «las manifestaciones de "feudalismo industrial" repugnan al Estado social y democrático de Derecho y a los valores superiores de libertad, justicia e igualdad [...]» (STC 88/1985, FJ 2).
- 101 «[...] no cabe defender la existencia de un genérico deber de lealtad, con su significado omnicomprendivo de sujeción del trabajador al interés empresarial, pues ello no es acorde al sistema constitucional de relaciones laborales y aparece contradicho por la propia existencia del conflicto cuya legitimidad general ampara el texto constitucional» (STC 120/1983, FJ 2; también SSTC 88/1985, FJ 2; 1/1998, FJ 3; 241/1999, FJ 4; 57/1999, FJ 8; 20/2002, FJ 4).

- 102 S. GONZÁLEZ ORTEGA: «La fidelidad a la empresa como obligación del trabajador: sentido y alcance en el marco de la relación laboral», *cit.*, pág. 247. En el mismo sentido, A.P. BAYLOS GRAU: «El deber de lealtad del trabajador a la empresa, obligación cualitativa y de carácter absoluto», *cit.*, pág. 350.
- 103 Cfr. A. MONTOYA MELGAR: *La buena fe en el Derecho del Trabajo*, *cit.*, pág. 32 y ss.
- 104 De hecho, se realizan afirmaciones muy similares a las propias de la concepción comunitaria; por ejemplo, se establecen máximas como la de «realizar nuestro trabajo con el mismo espíritu que tendríamos si se tratase de nuestra propia empresa o incluso de nuestra casa» [Cfr. M. ORDÓÑEZ ORDÓÑEZ (Coord.): *Modelos y experiencias innovadoras en la gestión de los Recursos Humanos*, Madrid/Barcelona, 1996, pág. 57 y ss.], que no distan mucho de aquellas antiguas de exigencia de «entrega de sí mismo» con «las mejores energías» (Vid. A. MARTÍN VALVERDE: «Ideologías jurídicas y contrato de trabajo», *cit.*, pág. 86).
- 105 Vid. S. DEL REY GUANTER: «Derechos fundamentales de la persona y contrato de trabajo: notas para una teoría general», *cit.*, pág. 24 y ss.; este autor se refiere también al resurgimiento de las ideas comunitarias, pero se muestra convencido de que este «neocomunitarismo» parte del más estricto respeto a los derechos fundamentales.
- 106 Vid. A. MONTOYA MELGAR: *La buena fe en el Derecho del Trabajo*, *cit.*, pág. 32 y ss.; este autor se muestra receptivo, en parte, a las nuevas concepciones de que aquí se trata, precisando que es tarea de los estudiosos del Derecho del Trabajo acotar el contenido de la buena fe para impedir que se lleve a extremos irrazonables.
- 107 A título de ejemplo, *vid.* M. ALONSO OLEA y M.E. CASAS BAAMONDE: *Derecho del Trabajo*, *cit.*, pág. 313; A. MONTOYA MELGAR: *La buena fe en el Derecho del Trabajo*, *cit.*, pág. 92 y ss.; del mismo autor, «La frontera entre libertad de expresión del trabajador y ofensas al empresario; y la posible vulneración por aquél de derechos fundamentales de éste» (Comentario a la STC 106/1996, de 12 de junio), en M. ALONSO OLEA y A. MONTOYA MELGAR (Dir.), *Jurisprudencia Constitucional sobre Trabajo y Seguridad Social*, T. XIV, 1996, ref. 956, pág. 192 y ss.; J. GARCÍA MURCIA y P. MENÉNDEZ SEBASTIÁN en «De nuevo sobre la libertad de expresión en el seno de la empresa. Comentario a la STC 20/2002, de 28 de enero de 2002», *cit.*, pág. 32 y ss. *Vid.* también los comentarios citados en la nota siguiente.
- 108 Vid. A. MONTOYA MELGAR en sus comentarios «Poder del empresario y libertad de expresión del trabajador» (Comentario a la STC 6/1995, de 10 de enero), *cit.*, pág. 43; y «Actividad informativa de un miembro del Comité de empresa, límites del derecho de información y límites de los límites» (Comentario a la STC 90/1999, de 26 de mayo), en M. ALONSO OLEA y A. MONTOYA MELGAR (Dir.), *Jurisprudencia Constitucional sobre Trabajo y Seguridad Social*, T. XVII, 1999, ref. 1.080, pág. 130.
- 109 SSTC 11/1981, FJ 7; 2/1982, FJ 5; 110/1984, FJ 5; y 120/1990, FJ 8.
- 110 Vid. A. MORENO GARCÍA: «Buena fe y derechos fundamentales en la jurisprudencia del Tribunal Constitucional», *REDC*, núm. 38 (1993), pág. 267 y ss.
- 111 Vid. J. GARCÍA TORRES y A. JIMÉNEZ-BLANCO: *Derechos fundamentales y relaciones entre particulares*, *cit.*, pág. 127 y ss.; A. MORENO GARCÍA: «Buena fe y derechos fundamentales en la jurisprudencia del Tribunal Constitucional», *REDC*, núm. 38 (1993), pág. 267 y ss.; y R. NARANJO DE LA CRUZ: *Los límites de los derechos fundamentales en las relaciones entre particulares: la buena fe*, *cit.*, pág. 352 y ss.
- 112 Vid. J.M. GOERLICH PESET: «Las libertades de expresión e información en las relaciones laborales», *cit.*, pág. 96 y ss.
- 113 SSTC 99/1994, FJ 4; 6/1995, FJ 2; 106/1996, FJ 5; 204/1997, FJ 2; 1/1998, FJ 3; 90/1999, FJ 3; 241/1999, FJ 4; 20/2002, FJ 4.
- 114 SSTC 6/1995, FJ 2; 90/1999, FJ 3; y 20/2002, FJ 4.
- 115 Y ello parece correcto, porque la buena fe no puede amparar la imposición de deberes de conducta que vayan más allá de lo requerido para el buen funcionamiento de la empresa, pues ello supondría un sacrificio desproporcionado de los derechos fundamentales del trabajador y, en todo caso, falta de buena fe por parte del empresario. En contra, A. MONTOYA MELGAR, quien sostiene que la doctrina constitucional a la que me he referido supone una inaceptable reducción del contenido y alcance de la buena fe (Cfr. *La buena fe en el Derecho del Trabajo*, *cit.*, pág. 92 y ss.).
- 116 Vid. J.M. GOERLICH PESET: «Las libertades de expresión e información en las relaciones laborales», *cit.*, pág. 101.
- 117 Vid. R. NARANJO DE LA CRUZ: *Los límites de los derechos fundamentales en las relaciones entre particulares: la buena fe*, *cit.*, pág. 417 y ss.
- 118 SSTC 99/1994, FJ 4; 6/1995, FJ 2; y 90/1997, FJ 4. Vid. C. MOLERO MANGLANO: «El derecho al honor y a la intimidad del trabajador», *cit.*, pág. 495 y ss.
- 119 Vid. C. MOLINA NAVARRETE y S. OLARTE ENCABO: «Los derechos de la persona del trabajador en la jurisprudencia del Tribunal Constitucional», *cit.*, pág. 37.

- 120 Vid. M. ALONSO OLEA y M.E. CASAS BAAMONDE: *Derecho del Trabajo*, cit., pág. 315; A. MARTÍN VALVERDE, F. RODRÍGUEZ-SAÑUDO y J. GARCÍA MURCIA: *Derecho del Trabajo*, 11.ª ed., Tecnos, Madrid, 2002, pág. 574 y ss.; J.M. GOERLICH PESET: «Las libertades de expresión e información en las relaciones laborales», cit., pág. 114; C. CUEVA PUENTE: «Derechos fundamentales y obligación de secreto en las relaciones de trabajo», en VV.AA. (E. BORRAJO DACRUZ, Dir.), *Trabajo y libertades públicas*, La Ley, Madrid, 1999, pág. 358. Además, el deber de secreto perdura aún después de extinguida la relación de trabajo (Vid. M. ALONSO OLEA y M.E. CASAS BAAMONDE: *Derecho del Trabajo*, cit., pág. 315; J. GARCÍA VIÑA: *La buena fe en el contrato de trabajo*, cit., pág. 247; C. CUEVA PUENTE: «Derechos fundamentales y obligación de secreto en las relaciones de trabajo», cit., pág. 359), y su infracción puede conllevar, incluso, una sanción penal (arts. 199.1, 278.1 y 279 CP).
- 121 STC 6/1988, FJ 6; también, STC 143/1991, FJ 5.
- 122 Vid. G.P. ROJAS RIVERO: *La libertad de expresión del trabajador*, cit., pág. 70 y ss.; C. CUEVA PUENTE: «Derechos fundamentales y obligación de secreto en las relaciones de trabajo», cit., pág. 359. No obstante, existen supuestos en que, por las propias características del trabajo realizado, resulta especialmente fácil que el trabajador tenga conocimiento directo de aspectos de la vida íntima y familiar del empleador; en estos casos hay que entender que el secreto profesional se extiende también a esos datos de carácter personal y privado. Así lo ha dicho, en relación con el empleo doméstico, la STC 115/2000, FJ 6 (Vid. J.M. GOERLICH PESET: «Las libertades de expresión e información en las relaciones laborales», cit., pág. 116; y C. CUEVA PUENTE: «Derechos fundamentales y obligación de secreto en las relaciones de trabajo», cit., pág. 359).
- 123 STC 6/1988, FJ 6, 7 y 9; 57/1999, FJ 11; 20/2002, FJ 7. Vid. M. ALONSO OLEA y M.E. CASAS BAAMONDE: *Derecho del Trabajo*, cit., pág. 315; G.P. ROJAS RIVERO: *La libertad de expresión del trabajador*, cit., pág. 74 y ss.
- 124 SSTC 4/1996, 186/1996 y 90/1999.
- 125 STC 90/1999, FJ 4.
- 126 FJ 4.
- 127 FJ 4 y 5.
- 128 Vid. J.M. GOERLICH PESET: «Las libertades de expresión e información en las relaciones laborales», cit., pág. 115.
- 129 C. CUEVA PUENTE: «Derechos fundamentales y obligación de secreto en las relaciones de trabajo», cit., pág. 357 y ss. El artículo 10.3.1.º LOLS extiende el deber de secreto a los delegados sindicales.
- 130 Vid. M.F. FERNÁNDEZ LÓPEZ: «El deber de sigilo de los representantes del personal», *AL*, núm. 9 (1992), pág. 128 y ss.; y E. GARRIDO PÉREZ: *La información en la empresa*, CES, Madrid, 1995, pág. 334 y ss. En este sentido se orienta también el artículo 6 de la Directiva 2002/14/CE, de 11 de marzo de 2002, por la que se establece un marco relativo a la información y a la consulta de los trabajadores en la Comunidad Europea; esta norma prohíbe, en principio, que los representantes revelen la información a terceros o a los propios trabajadores, pero permite a los Estados miembros autorizar a los representantes a transmitir la información a los representados, siempre y cuando se traslade a éstos la obligación de confidencialidad.
- 131 G.P. ROJAS RIVERO: *La libertad de expresión del trabajador*, cit., pág. 134 y ss. Para una exposición más detallada de las distintas posturas doctrinales en torno al sigilo profesional, vid. C. CUEVA PUENTE: «Derechos fundamentales y obligación de secreto en las relaciones de trabajo», cit., pág. 363 y ss.
- 132 Vid. SSTC 6/1988, FJ 6; 143/1991, FJ 5; y 90/1999, FJ 4.
- 133 C. CUEVA PUENTE: «Derechos fundamentales y obligación de secreto en las relaciones de trabajo», cit., pág. 363.
- 134 FJ 4.
- 135 FJ 4.
- 136 En el FJ 9 la Sentencia se ocupa con profusión –excediendo probablemente el ámbito propio de la jurisdicción constitucional– del deber de sigilo, haciendo referencia al marco legal nacional y comunitario y realizando una *interpretación constitucionalmente adecuada* de él.
- 137 STC 213/2002, FJ 9 y 10. Se entiende que en estos casos sería de aplicación el deber de secreto que incumbe a todo trabajador, pero no el especial deber de sigilo (de la misma opinión, C. CUEVA PUENTE: «Derechos fundamentales y obligación de secreto en las relaciones de trabajo», cit., pág. 368).
- 138 Vid. C. CUEVA PUENTE: «Derechos fundamentales y obligación de secreto en las relaciones de trabajo», cit., pág. 365.
- 139 Vid. M.F. FERNÁNDEZ LÓPEZ: «El deber de sigilo de los representantes del personal», cit., pág. 131 y ss.
- 140 STC 213/2002, FJ 9. Vid. C. CUEVA PUENTE: «Derechos fundamentales y obligación de secreto en las relaciones de trabajo», cit., pág. 366.

- 141 STC 213/2002, FJ 9. STS de 13 de diciembre de 1989.
- 142 SSTC 90/1999, FJ 4; y 213/2002, FJ 11.
- 143 STC 213/2002, FJ 9. STS de 13 de enero de 1989.
- 144 SSTC 4/1996 y 57/1999.
- 145 SSTC 6/1988, FJ 6, 7 y 9; 57/1999, FJ 11; y 20/2002, FJ 7.
- 146 STC 90/1999, FJ 4 (libertad de información); STC 213/2002, FJ 9 y 10 (libertad sindical en conexión con las libertades de expresión e información).
- 147 Vid. J.M. GOERLICH PESET: «Las libertades de expresión e información en las relaciones laborales», *cit.*, pág. 117; C. CUEVA PUENTE: «Derechos fundamentales y obligación de secreto en las relaciones de trabajo», *cit.*, pág. 361 y 368.
- 148 En este sentido, *vid.* STC 197/1998, FJ 3 y 4, sobre nulidad del despido de un trabajador como consecuencia de su declaración testifical en juicio en contra del empresario. En ella se declara que el testimonio veraz prestado en juicio por un trabajador es manifestación de su libertad de información (FJ 3). De esta Sentencia (FJ 4) se desprende, además, que el trabajador que entabla un proceso contra el empresario –no ya el mero testigo– puede revelar información sobre la empresa como medio de prueba con la cobertura constitucional de los derechos a la libertad de información [20.1 d) CE] y a la tutela judicial efectiva en su vertiente de garantía de indemnidad (art. 24.1 CE).
- 149 La necesidad de considerar el problema de las libertades de expresión e información en el ámbito laboral desde la *diversidad de «escenarios»* en que pueden manifestarse fue destacada por primera vez por S. DEL REY GUANTER (*Vid.* S. DEL REY GUANTER: «Contrato de trabajo y derechos fundamentales en la doctrina del Tribunal Constitucional», *cit.*, pág. 75 y ss.; y *Libertad de expresión e información y contrato de trabajo. Un análisis jurisprudencial*, *cit.*, pág. 81 y ss. *Vid.* también J.M. GOERLICH PESET: «Las libertades de expresión e información en las relaciones laborales», *cit.*, pág. 90 y ss.; A. PEDRAJAS MORENO: «Libertad de información y expresión del trabajador y deberes ante la empresa», *cit.*, pág. 342 y ss.).
- 150 *Vid.* STS de 24 de noviembre de 1986.
- 151 Así, la STC 90/1999, FJ 4, presta atención al ámbito limitado de difusión de la información como criterio relevante para el otorgamiento de amparo; en igual sentido, SSTS de 7 de noviembre de 1983, 12 de abril de 1984, 23 de septiembre de 1986, 24 de noviembre de 1986 y 20 de febrero de 1990. La STC 120/1983 y la STS de 17 de febrero de 1988 consideran la puesta en conocimiento de terceros como indicio de intención dolosa. *Vid.* J.M. GOERLICH PESET: «Las libertades de expresión e información en las relaciones laborales», *cit.*, pág. 119.
- 152 STC 241/1999, FJ 6; y SSTS de 3 de octubre de 1985 y 11 de octubre de 1990. *Vid. supra.* 4.
- 153 Así, la STC 126/1990 pone en relación la libertad de expresión con la Asamblea y con la posible revocación por ésta de los representantes unitarios (FJ 4 y 5).
- 154 STC 120/1983 y STS de 17 de febrero de 1988. Lo mismo se deduce, *contrario sensu*, de la STC 90/1999, FJ 4.
- 155 *Vid. infra.* 7.3.
- 156 *Vid.* A. PEDRAJAS MORENO: «Libertad de información y expresión del trabajador y deberes...», *cit.*, pág. 351.
- 157 *Vid.*, por ejemplo, STC 186/1996. *Vid.* J.M. GOERLICH PESET: «Las libertades de expresión e información en las relaciones laborales», *cit.*, pág. 120.
- 158 Así, en la STC 20/2002 se estima que no pueden sancionarse las críticas al presidente de una empresa formuladas en el transcurso de una junta de accionistas por un trabajador que ostentaba, además, la condición de accionista, habida cuenta de que se trata de un foro específico para la crítica y supervisión de la gestión social.
- 159 S. DEL REY GUANTER: *Libertad de expresión e información y contrato de trabajo*, *cit.*, págs. 61 y ss., y 106 y ss.
- 160 El contenido o el contexto laboral se tiene en cuenta en el sentido indicado en SSTC 6/1995, FJ 3; 4/1996, FJ 4; 106/1996, FJ 7; 186/1996, FJ 4; STC 1/1998, FJ 6. SSTS de 18 de abril de 1984, 12 de mayo de 1986, 9 de julio de 1986, 23 de septiembre de 1986, 13 de noviembre de 1986, 10 de octubre de 1989 y 11 de junio de 1990. En la línea de imponer límites más estrictos a las manifestaciones de tipo extralaboral, STC 120/1983, FJ 4 y SSTS de 18 de diciembre de 1982 y 27 de mayo de 1987.
- 161 *Vid.* S. DEL REY GUANTER: *Libertad de expresión e información y contrato de trabajo*, *cit.*, pág. 91 y 108; le sigue J. GORELLI HERNÁNDEZ: «Libertad de expresión, ideario de la empresa y despido», *cit.*, pág. 120. *Vid.* STC 106/1996, que considera que las manifestaciones de desaprobación de la trabajadora no pueden valorarse aislándolas del contexto en que se produjeron, marcado, entre otras cosas, por la existencia de un conflicto laboral (FJ 7). También, SSTS de 18 de abril de 1984 y 13 de noviembre de 1986.
- 162 STC 120/1983, FJ 4 y SSTS de 18 de diciembre de 1982 y 27 de mayo de 1987.

- ¹⁶³ Vid. S. DEL REY GUANTER: *Libertad de expresión e información y contrato de trabajo*, cit., pág. 114 y ss.
- ¹⁶⁴ En efecto, en la jurisprudencia pueden verse ejemplos de críticas o informaciones sobre el servicio prestado amparadas por el artículo 20 CE (SSTC 88/1985, 186/1996, 1/1998 y 20/2002) y de críticas de contenido laboral ilícitas (SSTC 204/1997 y 241/1999).
- ¹⁶⁵ Por ejemplo, en SSTC 186/1996, 204/1997 y 20/2002. Vid. S. DEL REY GUANTER: *Libertad de expresión e información y contrato de trabajo*, cit., págs. 54, 84 y 86.
- ¹⁶⁶ Ésa es la expresión literal que utiliza la STC 143/1991, FJ 6.
- ¹⁶⁷ Vid. S. DEL REY GUANTER: *Libertad de expresión e información y contrato de trabajo. Un análisis jurisprudencial*, cit., pág. 23. SSTC 6/1988, FJ 9; 143/1991, FJ 5.; y 1/1998, FJ 5.
- ¹⁶⁸ En particular, la *Whistleblower Protection Act* de 1988.
- ¹⁶⁹ Dicho término significa, literalmente, «tocar el silbato». Vid. S. DEL REY GUANTER: *Libertad de expresión e información y contrato de trabajo. Un análisis jurisprudencial*, cit., pág. 97 y ss. A. MONTROYA MELGAR: *La buena fe en el Derecho del Trabajo*, cit., pág. 74.
- ¹⁷⁰ Vid. SSTC 6/1988, 143/1991 y 57/1999.

La STC 6/1988 resolvió un caso relativo a un empleado público –con relación laboral– que prestaba servicios en el Gabinete de prensa del Ministerio de Justicia. Dicho trabajador mantuvo una reunión con algún periodista de una agencia de noticias en la que le comunicó que próximamente iba a dirigir un escrito al Subsecretario del Ministerio expresando su preocupación por la filtración de noticias desde ese Departamento a la Editorial PRISA que, según él, se venía produciendo desde que el PSOE accedió al Gobierno. La agencia en cuestión emitió un despacho con esa información del que se hicieron eco diversos medios de comunicación al día siguiente, añadiendo diversos comentarios con los que el recurrente mostró su disconformidad posteriormente. Como consecuencia de la publicación de esas noticias, el demandante de amparo fue despedido por transgresión de la buena fe contractual [art. 54.2 d) ET]. El despido fue declarado procedente tanto por la Magistratura de Trabajo como por el Tribunal Supremo. Sin embargo, el TC otorgó el amparo, al entender que el demandante había actuado en ejercicio del derecho fundamental del artículo 20, en su vertiente de libertad de información [apartado d)] sobre hechos que poseían trascendencia bastante para ser calificados de «noticiales» o «noticiosos», por cuanto se trataba de un hipotético funcionamiento anormal de los servicios de prensa de un organismo público (FJ 5). Tras declarar que la información vertida satisfacía el requisito de la veracidad (FJ 7), el Tribunal afirma que no ha habido transgresión de la buena fe contractual, ya que este deber se ve desplazado como consecuencia de la relevancia pública de la información transmitida, criterio este último que determina el otorgamiento del amparo (FJ 9).

Por su parte, la Sentencia 143/1991 trae causa de actuaciones que se desarrollaron en el orden jurisdiccional penal. El recurrente estaba ligado a la Administración por relación funcional, tratándose, en concreto, de un funcionario de prisiones que ostentaba la condición de representante sindical. Pues bien, en el contexto de un conflicto laboral entre el personal y la dirección del centro penitenciario donde prestaba sus servicios, el demandante de amparo, en su calidad de representante sindical, envió una carta a un periódico local en la que se expresaban duras críticas hacia la dirección de la prisión. Se acusaba al Director y a un Subdirector de cometer graves irregularidades y arbitrariedades, tanto en la política de personal como en la gestión del centro en general, e incluso en el manejo de los fondos públicos a su cargo. Entre estas imputaciones destacaba la presunta –que a la postre se reveló como cierta, al menos en un caso– puesta en libertad indebida de reclusos. El firmante de esta carta periodística fue condenado por un delito de desacato por la Audiencia Provincial de Granada, decisión que fue confirmada por STS de 25 de noviembre de 1988.

El TC encuadró este supuesto en la faceta informativa de los derechos del artículo 20 CE [apartado d)] (FJ 3), y, más exactamente, lo calificó como *libertad de información en ejercicio de la actividad sindical* (FJ 2, 5, y Fallo). La clave de la decisión del Tribunal está en la naturaleza pública de la institución penitenciaria y en la relevancia pública de la denuncia sobre las excarcelaciones arbitrarias. Dichos elementos dotan de un valor preponderante a la libertad de información, que «como regla general, debe prevalecer siempre que la información transmitida sea veraz y esté referida a asuntos públicos que son del interés general por las materias a que se refieren y por las personas que en ellos intervienen. Ello es así porque en la base de toda sociedad democrática está la formación de una opinión pública libre y plural que, en principio, y salvo excepcionales limitaciones, puede tener acceso a la información que afecta al funcionamiento de las instituciones públicas» (FJ 4).

Por tanto, la *relevancia pública de las condiciones de prestación de los servicios públicos* puede conllevar mayor amplitud de la libertad de información de los funcionarios, que no puede verse limitada por el deber de buena fe, como ocurre en el ámbito de la empresa privada. En el FJ 5 el TC argumenta que la relación funcional está «presidida por la satisfacción de los intereses sociales o interés público, que no se identifica necesariamente con el interés administrativo, frente a los que presiden la organización de la empresa privada. Y si dentro de este último ámbito se ha señalado que la buena fe contractual puede limitar la libertad de información en materia sindical [...], dicho límite no despliega sus efectos con idéntica virtuali-

dad cuando de la función pública se trata. Por eso, a la hora de ponderar constitucionalmente la emisión de informaciones sindicales que tengan por objeto suscitar reivindicaciones concretas o la crítica y denuncia de determinadas condiciones en la prestación del servicio público –lo que indudablemente tiene relevancia pública que justifica su difusión por referirse a asuntos públicos que son de interés general por la materia a que se refieren [...] y está orientado a la eficacia administrativa– dicha información ha de ponerse en relación [...] con el interés público y el concreto interés administrativo, que no necesariamente se identifica con aquél. De ahí que la divulgación, como es aquí el caso, de supuestas irregularidades detectadas en el interior de un establecimiento penitenciario, sea quien fuere al que quepa imputarlas, reviste interés público».

La STC 57/1999 trata del despido de un empleado al servicio de la Dirección General de Aviación Civil por denunciar públicamente el incumplimiento de ciertas funciones inspectoras por dicho organismo en perjuicio de las necesarias garantías de seguridad de los vuelos. En ella «se estima, a partir del conjunto de hechos concurrentes, que había base suficiente para que surgiese en la conciencia del agente la necesidad de una intervención informativa en la prensa, a fin de salir al paso de ciertas irregularidades» (FJ 11).

171 STC 6/1988, FJ 9.

172 STC 6/1988, FJ 9: «[...] el deber de buena fe que pesa sobre el trabajador no se puede interpretar en términos tales que vengan a resultar amparadas por esta exigencia de honestidad y de lealtad en el cumplimiento de las obligaciones, situaciones o circunstancias que, lejos de corresponderse con el ámbito normal y regular de prestación de trabajo, supondrían desviaciones de tal normalidad, merecedoras, acaso, de la reacción que a todos los ciudadanos cumple para hacer valer el imperio de las normas, cuando se aprecie una contravención del ordenamiento, o para hacer llegar a la opinión pública la existencia de eventuales anomalías que –aun no constitutivas, en sí, de ilicitud alguna– si pudieran llegar a poner en juego el principio de responsabilidad que pesa sobre todos los poderes públicos. Difícil es, en tales casos, poner la buena fe al servicio del silencio, sin matices, del trabajador [...]».

173 Vid. SSTC 6/1988, FJ 8 y 9; y 143/1991, FJ 6.

Algunos autores han discrepado del TC en este punto y se han mostrado partidarios de exigir una comunicación interna de las disfunciones detectadas antes de su revelación pública, que permitiría dar a los superiores una oportunidad de subsanarlas y aseguraría que las denuncias tengan un mínimo fundamento (Vid. A. MONTAYA MELGAR: *La buena fe en el derecho del trabajo*, cit., pág. 91; S. DEL REY GUANTER: *Libertad de expresión e información y contrato de trabajo. Un análisis jurisprudencial*, cit., pág. 101 y ss.). Se admite que en determinados casos puede ser conveniente establecer en normas internas esa obligación de denuncia previa para evitar que se produzcan perjuicios graves de imposible reparación con la difusión precipitada de informaciones que a la postre resultarían inveraces (y, por tanto, carentes de protección constitucional), sobre todo cuando se trate de Administraciones especialmente jerarquizadas (fuerzas de seguridad, ejército) o que manejen informaciones particularmente sensibles. Pero no parece razonable configurar esto como una exigencia de carácter absoluto, puesto que si lo comunicado es de verdad de *interés público* –y veraz–, nada puede oponerse a su transmisión a la opinión pública (salvo que exista un riesgo para la seguridad nacional o para otros intereses fundamentales).

También se ha criticado esta doctrina constitucional por el manejo de un criterio demasiado amplio al determinar qué es realmente de interés público y, en particular, por no exigir que las conductas denunciadas constituyan ilegalidades, bastando con que se trate de meras anomalías o irregularidades. En definitiva, hay autores que consideran que esta jurisprudencia no preserva el necesario equilibrio entre la garantía de la libertad de información y las mínimas necesidades de jerarquía y disciplina de la Administración en su faceta de empleadora (Vid. A. MONTAYA MELGAR: *La buena fe en el derecho del trabajo*, cit., pág. 91; S. DEL REY GUANTER: *Libertad de expresión e información y contrato de trabajo. Un análisis jurisprudencial*, cit., pág. 103 y ss.).

174 En efecto, así lo han hecho, implícitamente, la STC 186/1996 (FJ 4 y 5) y, de modo expreso, las SSTC 204/1997 (FJ 4) y 1/1998 (FJ 5). En estos casos, el límite se situará, no ya en la veracidad de lo comunicado, sino en la ausencia de expresiones injuriosas; así, la STC 204/1997, aun reconociendo que el demandante de amparo había efectuado críticas y denuncias públicas acerca del funcionamiento del ente público donde trabajaba –TVE– que «tenían indudablemente interés general», deniega el amparo porque «el recurrente 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» (FJ 4).

175 Entre otras, SSTC 107/1988, FJ 2; 171/1990, FJ 5; 85/1992, FJ 4; 19/1996, FJ 3; 134/1999, FJ 7; y 192/1999, FJ 7.

176 Vid. S. DEL REY GUANTER: *Libertad de expresión e información y contrato de trabajo. Un análisis jurisprudencial*, cit., pág. 35; A. PEDRAJAS MORENO: «Libertad de información y expresión del trabajador y deberes ante la empresa», cit., pág. 348; J.M. GOERLICH PESET: «Las libertades de expresión e información en las relaciones laborales», cit., pág. 105 y ss.; C. MOLINA NAVARRETE y S. OLARTE ENCABO: «Los derechos de la persona del trabajador en la jurisprudencia del Tribunal Constitucional», cit., pág. 21; y C. GALA DURÁN: «Relación laboral y libertad de expresión (Comentario a la STC 6/1995 de 10 de enero)», cit., pág. 43 y ss.

- 177 *Vid.* STC 143/1991, FJ 5.
- 178 En efecto, la doctrina constitucional sobre la denuncia de irregularidades o anomalías en el sector público es de aplicación en estos supuestos (STC 1/1998, FJ 5).
- 179 *Vid.* A. MONTOYA MELGAR: *La buena fe en el Derecho del Trabajo*, *cit.*, pág. 73 y ss.; J.M. GOERLICH PESET: «Las libertades de expresión e información en las relaciones laborales», *cit.*, pág. 120; y C. GALA DURÁN: «Relación laboral y libertad de expresión (Comentario a la STC 6/1995 de 10 de enero)», *cit.*, pág. 46.
- 180 En la STC 88/1985 se trataba de un psiquiatra que en un programa de televisión dedicado a la situación en las instituciones de salud mental expone una visión muy negativa de aquella que ilustra con alusiones muy concretas al centro en que él trabajaba. Estas manifestaciones se encuadraban, según el TC, dentro del legítimo ejercicio de la libertad de expresión de quien fue llamado a dar su opinión en calidad de experto sobre un tema *relevante para la opinión pública*. En la STC 4/1996, un supuesto de libertad de información sobre un tema laboral, el trabajador a la postre sancionado informaba en una carta periodística sobre la importante cantidad de horas extraordinarias que se realizaban en el *Metro de Madrid* (con notable yerro numérico, por cierto, pues se daba una cifra doce veces superior a la real) al tiempo que defendía la reducción de aquéllas como medio para crear más empleo. Pues bien, el TC otorgó el amparo porque «el tema planteado –la eliminación de horas extraordinarias para mitigar el paro–, desbordando ampliamente la situación o actuación de la empresa que impuso la sanción, revestía un indudable interés general [...]» (FJ 4). En el mismo sentido, la STC 6/1995 (FJ 3) otorga el amparo a un futbolista profesional sancionado por haber criticado en rueda de prensa la actitud del club en el desarrollo de la relación contractual, considerando que la notoriedad pública de los deportistas profesionales hace que las vicisitudes de su contratación sean de interés público.
- 181 *Vid.* STSJ de Madrid de 21 de enero de 1992.
- 182 En la STC 106/1996, por ejemplo, se tuvo en cuenta la presencia de intereses de terceros para relativizar el reproche que pudiera hacerse a la actitud de la trabajadora. En este caso se trataba de una enfermera de un hospital religioso que reaccionó virulentamente ante la irrupción del capellán del centro en las habitaciones para celebrar un acto litúrgico. La trabajadora se dirigió al sacerdote y a los participantes en dicho acto para mostrar su desaprobación en relación con la forma en que se estaba celebrando aquella peculiar misa (una numerosa comitiva iba de habitación en habitación entonando cánticos en una especie de procesión), que en su opinión perturbaba la tranquilidad de los pacientes. Pues bien, el TC declaró que «aun considerando que su reacción fue excesiva no cabe desconocer que la actora, al censurar públicamente que el acto se llevase de aquel modo, estaba defendiendo a su juicio, un interés específico del Centro hospitalario, el bienestar de los enfermos [...]» (FJ 7). Así pues, es ejercicio lícito de la libertad de expresión la crítica del empleado que se orienta a la protección de intereses de terceros como la salud. Con carácter general, se comparte este criterio, pero en este caso concreto se debe discrepar del Tribunal por dos razones: en primer lugar, porque no parece que la protección de los pacientes fuera el elemento preponderante en el ánimo de la trabajadora; y, en segundo lugar, porque para que entre en juego esta especie de función de defensa de bienes jurídicos o intereses de terceros creo que es necesario que exista un peligro de afectación inmediata y directa a los mismos, que no se aprecia claramente en el caso de la STC 106/1996 (*Vid.* S. DEL REY GUANTER: «La reciente doctrina del Tribunal Constitucional sobre la libertad de expresión e información en la relación laboral: extensión y límites», en VV.AA. (J.F. LOUSADA AROCHENA y M. MOVILLA GARCÍA, Coord.), *Derechos fundamentales y contrato de trabajo (Primeras Xornadas de Outono de Dereito Social)*, Comares, Granada, 1998, pág. 42 y ss.).
- 183 *Vid.* S. DEL REY GUANTER: *Libertad de expresión e información y contrato de trabajo*, *cit.*, pág. 125; y J.M. GOERLICH PESET: «Las libertades de expresión e información en las relaciones laborales», *cit.*, pág. 120.
- 184 *Vid.* S. DEL REY GUANTER: *Libertad de expresión e información y contrato de trabajo. Un análisis jurisprudencial*, *cit.*, pág. 83; J.M. GOERLICH PESET: «Las libertades de expresión e información en las relaciones laborales», *cit.*, pág. 90; G.P. ROJAS RIVERO: *La libertad de expresión del trabajador*, *cit.*, pág. 48 y ss., 53 y ss., 126 y ss., y 150 y ss.
- 185 *Vid.* G.P. ROJAS RIVERO: *La libertad de expresión del trabajador*, *cit.*, pág. 126.
- 186 El lugar y la forma en que se recoge el derecho de libre expresión de los representantes unitarios no son, probablemente, los más adecuados, ya que se incluye entre las «garantías de los representantes» lo que es más bien un derecho (*Vid.* G.P. ROJAS RIVERO: *La libertad de expresión del trabajador*, *cit.*, pág. 127). Por otra parte, la redacción del artículo 68 d) ET, que habla de la facultad de «expresar, *colegiadamente* si se trata del comité, con libertad sus opiniones [...]», plantea la cuestión de la necesidad o no de contar con la autorización del comité de empresa por parte del representante que hace uso del derecho que le otorga dicho precepto estatutario (sobre el particular, *vid.* STS de 21 de noviembre de 1984). De la literalidad del artículo no puede inferirse que el uso del derecho por los miembros del comité deba ser exclusivamente colegiado, ya que la posibilidad de ejercicio individual, no sólo es una exigencia del artículo 20 CE, que concede el derecho a las personas en cuanto tales, sean o no representantes (*Vid.* M.F. FERNÁNDEZ LÓPEZ: «El deber de sigilo de los

- representantes del personal», *cit.*, pág. 131; G.P. ROJAS RIVERO: *La libertad de expresión del trabajador*, *cit.*, pág. 126 y ss.), sino que es requisito imprescindible para evitar que quienes ostentan la mayoría sindical en aquel órgano condenen al silencio a la minoría (*Vid.* S. DEL REY GUANTER: *Libertad de expresión e información y contrato de trabajo. Un análisis jurisprudencial*, *cit.*, pág. 87 y ss.). La norma debe interpretarse en el sentido de requerir el acuerdo del Comité para hablar en nombre del conjunto de los trabajadores representados, lo que constituye una elemental exigencia de representatividad, pero sin que ello excluya la posibilidad de que cada miembro exprese su opinión individual o la del sindicato a que pertenezca.
- 187 *Vid.* A.R. ARGÜELLES BLANCO: «Derechos para la libre expresión y comunicación de los representantes unitarios: local y tablón de anuncios», *AL*, núm. 22 (2000), pág. 367 y ss.; G.P. ROJAS RIVERO: *La libertad de expresión del trabajador*, *cit.*, pág. 145 y ss.
- 188 *Vid.* A. PEDRAJAS MORENO: «Libertad de información y expresión del trabajador y deberes ante la empresa», *cit.*, pág. 345.
- 189 En esta línea de otorgar mayor amplitud a la libertad de expresión de los representantes se sitúan las SSTs de 12 de mayo de 1986, 9 de julio de 1986, 23 de septiembre de 1986 y 28 de febrero de 1990.
- 190 El TS se muestra reacio a otorgar un especial privilegio al derecho fundamental de los representantes en las SSTs de 4 de octubre de 1982, 18 de diciembre de 1982 y 27 de mayo de 1987, entre otras. La última de las citadas afirma que «la condición de delegado [...] no le inviste de una menor responsabilidad».
- 191 Es el caso de las SSTC 81/1983 (FJ 3) y 141/1985 (FJ 3 y 4), si bien en ellas no se trata propiamente de trabajadores asalariados, sino de funcionarios públicos pertenecientes, además, a cuerpos especialmente jerarquizados (se trataba, en concreto, de representantes sindicales del Cuerpo Superior de Policía). Dichas sentencias afirman que la condición de representante sindical no otorga exenciones o inmunidades en relación con el cumplimiento de los deberes funcionariales por parte de los policías. En la STC 120/1983, el Tribunal tampoco dio especial relevancia al hecho de que los despedidos por la difusión de una nota crítica con la dirección del centro educativo fueran miembros del Comité de huelga.
- 192 En efecto, la STC 143/1991 declaró que debía tenerse en cuenta a los efectos de la ponderación constitucional de los derechos en presencia el que la conducta enjuiciada se hubiera realizado en el ejercicio de la actividad sindical (FJ 5), y la STC 90/1999 se pronunció en la misma línea, pero esta vez en relación con el desempeño de las funciones propias de la representación unitaria (FJ 4). En el mismo sentido parece abundar la STC 213/2002, aunque en ella el derecho fundamental que se declara vulnerado con carácter principal es la libertad sindical, si bien en conexión con los derechos de libertad de expresión e información (FJ 11).
- 193 STC 90/1999, FJ 4. SSTs de 12 de mayo de 1986, 9 de julio de 1986, 23 de septiembre de 1986 y 28 de febrero de 1990. *Vid.* S. DEL REY GUANTER: *Libertad de expresión e información y contrato de trabajo. Un análisis jurisprudencial*, *cit.*, pág. 61 y ss.; J. GORELLI HERNÁNDEZ: «Libertad de expresión, ideario de empresa y despido (en torno a la STC 106/1996, de 12 de junio, BOE 12 de julio)», *cit.*, pág. 119.
- 194 *Vid.* S. DEL REY GUANTER: *Libertad de expresión e información y contrato de trabajo. Un análisis jurisprudencial*, *cit.*, pág. 83.
- 195 G.P. ROJAS RIVERO: *La libertad de expresión del trabajador*, *cit.*, págs. 126 y ss., y 150 y ss.
- 196 S. DEL REY GUANTER: *Libertad de expresión e información y contrato de trabajo*, *cit.*, págs. 61 y 82.
- 197 STC 90/1999, FJ 4. SSTs de 7 de noviembre de 1983, 12 de abril de 1984, 23 de septiembre de 1986, 24 de noviembre de 1986 y 20 de febrero de 1990. *Vid.* A. PEDRAJAS MORENO: «Libertad de información y expresión del trabajador y deberes...», *cit.*, pág. 351; S. DEL REY GUANTER: *Libertad de expresión e información y contrato de trabajo*, *cit.*, pág. 91.
- 198 Así, la STC 120/1983 y la STS de 17 de febrero de 1988 consideran la difusión externa como indicio de intención dolosa o *animus nocendi* por parte de los trabajadores.
- 199 STC 213/2002, FJ 11. SSTs de 12 de mayo de 1986, 9 de julio de 1986, 23 de septiembre de 1986, 10 de octubre de 1989, 28 de febrero de 1990 y 11 de junio de 1990.
- 200 SSTC 90/2002, FJ 4; y 213/2002, FJ 11.
- 201 *Vid.* S. DEL REY GUANTER: *Libertad de expresión e información y contrato de trabajo*, *cit.*, págs. 91 y 108; le sigue J. GORELLI HERNÁNDEZ: «Libertad de expresión, ideario de la empresa y despido», *cit.*, pág. 120. *Vid. supra*. 7.2.
- 202 *Vid.* S. DEL REY GUANTER: *Libertad de expresión e información y contrato de trabajo*, *cit.*, pág. 90.
- 203 Así, en su STC 120/1983 el TC tuvo muy en cuenta el hecho de que los trabajadores, profesores de un colegio privado, dirigieran sus críticas hacia aspectos del servicio ofertado, poniendo en duda las condiciones en que se estaban realizando ciertos exámenes, con lo que, según el Tribunal, se estaba generando una desconfianza entre los clientes –los

- padres de alumnos– que ponía en peligro la estabilidad económica del centro (FJ 4). Estas consideraciones llevaron al Tribunal a determinar que existía un *animus nocendi* en la actuación de los recurrentes y, por consiguiente, a denegar el amparo, a pesar de la existencia de un conflicto laboral subyacente y de que los recurrentes fueran miembros del comité de huelga. En esta misma línea se sitúan las SSTS de 18 de diciembre de 1982 y 27 de mayo de 1987.
- 204 Vid. S. DEL REY GUANTER: *Libertad de expresión e información y contrato de trabajo*, cit., págs. 91 y 108; J.M. GOERLICH PESET: «Las libertades de expresión e información en las relaciones laborales», cit., pág. 113; A. PEDRAJAS MORENO: «Libertad de información y expresión del trabajador y deberes ante la empresa», cit., pág. 349; J. GORELLI HERNÁNDEZ: «Libertad de expresión, ideario de la empresa y despido», cit., pág. 120.
- 205 Vid. S. DEL REY GUANTER: *Libertad de expresión e información y contrato de trabajo*, cit., pág. 114 y ss.
- 206 Esta doctrina de las limitaciones *estrictamente imprescindibles* se recoge en 99/1994, FJ 4; 106/1996, FJ 5; 186/1996, FJ 3; 204/1997, FJ 2; 1/1998, FJ 3; 241/1999, FJ 4; 20/2002, FJ 4. Vid. *supra*. 5.
- 207 En relación con la libertad sindical, SSTC 143/1991, 1/1998 y 213/2002. En relación con el derecho de huelga, STC 120/1983; vid. J.M. GOERLICH PESET: «Las libertades de expresión e información en las relaciones laborales», cit., pág. 90.
- 208 Así, la STC 1/1998 declara vulneradas ambas por la decisión empresarial de despedir al trabajador, representante sindical (Vid. FJ 6). La STC 143/1991 llega a declarar que se ha vulnerado la «libertad de información en el ejercicio de la libertad sindical» de un funcionario representante sindical (Vid. FJ 2 y 5 y Fallo).
- 209 SSTC 94/1995, 201/1999 y 213/2002.
- 210 Vid. STC 94/1995, FJ 3:«[...] la transmisión de noticias de interés sindical, el flujo de información entre el sindicato y sus afiliados, entre los delegados sindicales y los trabajadores, es el fundamento de la participación, permite el ejercicio cabal de una acción sindical, propicia el desarrollo de la democracia y del pluralismo sindicales y, en definitiva, constituye un elemento esencial del derecho de libertad sindical». Vid. también SSTC 81/1983, 143/1991, 1/1998, y 213/2002. Vid. J.M. GOERLICH PESET: «Las libertades de expresión e información en las relaciones laborales», cit., pág. 90.
- 211 Las ya citadas SSTC 94/1995 y 201/1999.
- 212 FJ 4.
- 213 Así lo indica expresamente la Sentencia en su FJ 6.
- 214 FJ 6.
- 215 FJ 7 a 10.
- 216 Así opina el magistrado Roberto GARCÍA-CALVO y MONTIEL en su voto particular.
- 217 STC 94/1995, FJ 5.
- 218 La propia STC 94/1995 que se acaba de citar como antecedente de la 213/2002 matiza que la exigencia de buena fe no implica «[...] la existencia de un genérico deber de lealtad, con un significado omnicomprendivo de sujeción del trabajador al interés empresarial, pues ello no es acorde al sistema constitucional de relaciones laborales y aparece contradictorio por la propia existencia del conflicto cuya legitimidad general ampara el texto constitucional. **Máxime cuando se trata del derecho de libertad sindical, porque los sindicatos se hallan objetivamente en una posición dialéctica de contrapoder respecto de los empleadores y la defensa de sus objetivos no se basa en fórmulas de composición de intereses o de colaboración, sino de autotutela.**»
- 219 Estas cuestiones son también objeto de la reflexión del magistrado R. GARCÍA-CALVO y MONTIEL en su voto particular a la STC 213/2002.
- 220 Vid. S. DEL REY GUANTER: *Libertad de expresión e información y contrato de trabajo. Un análisis jurisprudencial*, cit., pág. 61 y ss.; J. GORELLI HERNÁNDEZ: «Libertad de expresión, ideario de la empresa y despido», cit., pág. 119.
- 221 Así se refiere al efecto entre compañeros del derecho fundamental S. DEL REY GUANTER (Cfr. *Libertad de expresión e información y contrato de trabajo. Un análisis jurisprudencial*, cit., pág. 51).
- 222 FJ 4.
- 223 FJ 4. En el FJ 5, la Sentencia continúa afirmando lo siguiente: «Se trataba [...] de una información de indudable interés para los trabajadores representados y de innegable importancia para el desempeño de las funciones representativas. Es cierto que la información, transmitida en términos correctos, contenía cierta reprobación hacia el trabajador aludido y podía causar daño a su imagen y prestigio, pero uno y otro extremos eran consecuencias ineludibles de la crítica vertida. Y, tratándose de una función de relevancia para el conjunto de los trabajadores, tales efectos no han de prevalecer sobre el derecho a transmitir la información y a expresar libremente la opinión que el trabajador que aquí pide amparo le merecía la actitud o el comportamiento de su representante en el comité de empresa.»

- 224 SSTs de 24 de abril de 1988, 12 de julio de 1988, 28 de noviembre de 1988. *Vid.* G.P. ROJAS RIVERO, *op. cit.*, pág. 78.
- 225 Así, la citada STC 126/1990, FJ 5: «[...] no pueden jugar en ese sentido [como límite al derecho fundamental] los deberes de lealtad o buena fe que el trabajador tiene frente a la empresa, puesto que la denuncia de autos no tenía por objeto conducta alguna de la dirección empresarial, sino sólo la actitud de un miembro de la representación de los trabajadores en lo tocante al cumplimiento de sus funciones durante la huelga convocada».
- 226 *Vid.* S. DEL REY GUANTER: *Libertad de expresión e información y contrato de trabajo. Un análisis jurisprudencial*, *cit.*, pág. 130 y ss.
- 227 *Vid.* S. DEL REY GUANTER: *Libertad de expresión e información y contrato de trabajo. Un análisis jurisprudencial*, *cit.*, pág. 93.
- 228 SSTC 99/1994, FJ 4; 6/1995, FJ 2; 106/1996, FJ 5; 204/1997, FJ 2; 1/1998, FJ 3; 90/1999, FJ 3; 241/1999, FJ 4; 20/2002, FJ 4.
- 229 *Vid.* S. DEL REY GUANTER: *Libertad de expresión e información y contrato de trabajo. Un análisis jurisprudencial*, *cit.*, pág. 93 y ss.
- 230 En concreto, de la STC 6/1995 (que no se refiere a la difusión de propaganda política, sino a lo dicho en rueda de prensa por un futbolista sobre su relación contractual con el club) se desprende que las prohibiciones de los reglamentos de régimen interno, cuando restringen el ejercicio de un derecho fundamental, deben ser valoradas a la luz de las circunstancias del caso concreto a fin de determinar si concurren efectivamente *razones de necesidad estricta* que justifiquen tal restricción (FJ 2 y 3).
- 231 Se muestra más favorable a la admisión de una prohibición general, aunque también de forma matizada, S. DEL REY GUANTER (*Cfr. Libertad de expresión e información y contrato de trabajo. Un análisis jurisprudencial*, *cit.*, pág. 94 y ss.).
- 232 Sobre las empresas ideológicas o de tendencia, *vid.* M.F. FERNÁNDEZ LÓPEZ: «Libertad ideológica y prestación de servicios», *RL*, T. II (1985), pág. 421 y ss.; J. APARICIO TOVAR: «Empresas ideológicas y derechos fundamentales del trabajador», en VV.AA. (J. APARICIO TOVAR y A. BAYLOS GRAU, Coord.), *Autoridad y democracia en la empresa*, *cit.*, pág. 83 y ss.; A. PEDRAJAS MORENO: *Despido y derechos fundamentales*, *cit.*, pág. 43 y ss.; J. GORELLI HERNÁNDEZ: «Libertad de expresión, ideario de la empresa y despido», *cit.*, pág. 110 y ss.; F.R. BLAT GIMENO: *Relaciones laborales en empresas ideológicas*, MTSS, Madrid, 1986; F.J. CALVO GALLEGU: *Contrato de trabajo y libertad ideológica. Derechos fundamentales y organizaciones de tendencia*, CES, Madrid, 1995; y G.P. ROJAS RIVERO: *La libertad de expresión del trabajador*, *cit.*, pág. 183 y ss. En la jurisprudencia constitucional, SSTC 5/1981, 47/1985, 77/1985 y 106/1996.
- 233 *Vid.* J. GORELLI HERNÁNDEZ: «Libertad de expresión, ideario de la empresa y despido», *cit.*, pág. 111; CALVO GALLEGU: *Contrato de trabajo y libertad ideológica*, *cit.*, pág. 220 y ss.; y G.P. ROJAS RIVERO: *La libertad de expresión del trabajador*, *cit.*, pág. 184 y 214 y ss.
- 234 SSTC 12/1982, FJ 3; 74/1982, FJ 3; y 127/1994, FJ 4.
- 235 STC 5/1981, FJ 8.
- 236 *Vid.* M.F. FERNÁNDEZ LÓPEZ: «Libertad ideológica y prestación de servicios», *cit.*, pág. 430 y ss.; J. APARICIO TOVAR: «Empresas ideológicas y derechos fundamentales del trabajador», *cit.*, pág. 83 y ss.; J. GORELLI HERNÁNDEZ: «Libertad de expresión, ideario de la empresa y despido», *cit.*, pág. 111; F.R. BLAT GIMENO: *Relaciones laborales en empresas ideológicas*, *cit.*, págs. 31 y 66 y ss.; F.J. CALVO GALLEGU: *Contrato de trabajo y libertad ideológica. Derechos fundamentales y organizaciones de tendencia*, *cit.*, pág. 73 y ss.; y G.P. ROJAS RIVERO: *La libertad de expresión del trabajador*, *cit.*, pág. 186 y ss.
- 237 *Vid.* F.J. CALVO GALLEGU: *Contrato de trabajo y libertad ideológica. Derechos fundamentales y organizaciones de tendencia*, *cit.*, pág. 152.
- 238 Hecho que la doctrina ha puesto de relieve con frecuencia: *vid.* M.F. FERNÁNDEZ LÓPEZ: «Libertad ideológica y prestación de servicios», *cit.*, pág. 430; F. R. BLAT GIMENO: *Relaciones laborales en empresas ideológicas*, *cit.*, pág. 65; A. PEDRAJAS MORENO: *Despido y derechos fundamentales*, *cit.*, pág. 44; J. CALVO GALLEGU: *Contrato de trabajo y libertad ideológica. Derechos fundamentales y organizaciones de tendencia*, *cit.*, pág. 69; y G.P. ROJAS RIVERO: *La libertad de expresión del trabajador*, *cit.*, pág. 183.
- 239 *Vid.* J. GORELLI HERNÁNDEZ: «Libertad de expresión, ideario de la empresa y despido», *cit.*, págs. 111 y 113; F. J. CALVO GALLEGU: *Contrato de trabajo y libertad ideológica. Derechos fundamentales y organizaciones de tendencia*, *cit.*, pág. 71; y G.P. ROJAS RIVERO: *La libertad de expresión del trabajador*, *cit.*, pág. 191.
- 240 STC 106/1996, FJ 4. *Vid.* J. GORELLI HERNÁNDEZ: «Libertad de expresión, ideario de la empresa y despido», *cit.*, pág. 113.

- 241 Vid. J. APARICIO TOVAR: «Empresas ideológicas y derechos fundamentales del trabajador», *cit.*, pág. 83 y ss.; F.R. BLAT GIMENO: *Relaciones laborales en empresas ideológicas*, *cit.*, pág. 65 y ss.; A. PEDRAJAS MORENO: *Despido y derechos fundamentales*, *cit.*, pág. 44 y ss.; F.J. CALVO GALLEGOS: *Contrato de trabajo y libertad ideológica. Derechos fundamentales y organizaciones de tendencia*, *cit.*, pág. 73; y G.P. ROJAS RIVERO: *La libertad de expresión del trabajador*, *cit.*, pág. 189.
- 242 Vid. M.F. FERNÁNDEZ LÓPEZ: «Libertad ideológica y prestación de servicios», *cit.*, pág. 434 y ss.; F.R. BLAT GIMENO: *Relaciones laborales en empresas ideológicas*, *cit.*, pág. 71; F. J. CALVO GALLEGOS: *Contrato de trabajo y libertad ideológica. Derechos fundamentales y organizaciones de tendencia*, *cit.*, pág. 75 y ss.; y G.P. ROJAS RIVERO: *La libertad de expresión del trabajador*, *cit.*, pág. 191.
- 243 Vid. J. GORELLI HERNÁNDEZ: «Libertad de expresión, ideario de la empresa y despido», *cit.*, pág. 114; F.R. BLAT GIMENO: *Relaciones laborales en empresas ideológicas*, *cit.*, pág. 70 y ss.; F.J. CALVO GALLEGOS: *Contrato de trabajo y libertad ideológica. Derechos fundamentales y organizaciones de tendencia*, *cit.*, pág. 77 y ss.
- 244 Vid. F.J. CALVO GALLEGOS: *Contrato de trabajo y libertad ideológica. Derechos fundamentales y organizaciones de tendencia*, *cit.*, pág. 80; y J. GORELLI HERNÁNDEZ: «Libertad de expresión, ideario de la empresa y despido», *cit.*, pág. 115.
- 245 En este sentido, STC 106/1996, FJ 3 y 4, que excluye de la condición de empresa de tendencia un hospital perteneciente a una orden religiosa, lo que se estima correcto, si bien se comparten ciertas críticas doctrinales en torno a otros extremos de dicha sentencia (Vid. A. MONTOTO MELGAR: «La frontera entre libertad de expresión del trabajador y ofensas al empresario; y la posible vulneración por aquél de derechos fundamentales de éste» (Comentario a la STC 106/1996, de 12 de junio), *cit.*, pág. 192 y ss.; S. DEL REY GUANTER: «La reciente doctrina del Tribunal Constitucional sobre la libertad de expresión e información en la relación laboral: extensión y límites», *cit.*, pág. 42 y ss.; y J. GORELLI HERNÁNDEZ: «Libertad de expresión, ideario de la empresa y despido», *cit.*, pág. 122 y ss.).
- 246 Vid. F.J. CALVO GALLEGOS: *Contrato de trabajo y libertad ideológica. Derechos fundamentales y organizaciones de tendencia*, *cit.*, pág. 152; y G.P. ROJAS RIVERO: *La libertad de expresión del trabajador*, *cit.*, pág. 216.
- 247 STC 106/1996, FJ 4. Vid. M. F. FERNÁNDEZ LÓPEZ: «Libertad ideológica y prestación de servicios», *RL*, T. II (1985), pág. 433 y ss.; J. APARICIO TOVAR: «Empresas ideológicas y derechos fundamentales del trabajador», *cit.*, pág. 88 y ss.; F.R. BLAT GIMENO: *Relaciones laborales en empresas ideológicas*, *cit.*, pág. 70 y ss.; F.J. CALVO GALLEGOS: *Contrato de trabajo y libertad ideológica. Derechos fundamentales y organizaciones de tendencia*, *cit.*, pág. 153 y ss.; J. GORELLI HERNÁNDEZ: «Libertad de expresión, ideario de la empresa y despido», *cit.*, págs. 113 y 115 y ss.; y G.P. ROJAS RIVERO: *La libertad de expresión del trabajador*, *cit.*, pág. 206 y ss.
- 248 SSTC 5/1981, FJ 10; 47/1985, FJ 3; 77/1985, FJ 9; y 106/1996, FJ 3.
- 249 STC 47/1985, FJ 3. Vid. G.P. ROJAS RIVERO: *La libertad de expresión del trabajador*, *cit.*, pág. 190; y F. J. CALVO GALLEGOS: *Contrato de trabajo y libertad ideológica. Derechos fundamentales y organizaciones de tendencia*, *cit.*, pág. 153.
- 250 Vid. S. DEL REY GUANTER: *Libertad de expresión e información y contrato de trabajo. Un análisis jurisprudencial*, *cit.*, pág. 131 y ss.; J. GORELLI HERNÁNDEZ: «Libertad de expresión, ideario de la empresa y despido», *cit.*, pág. 112; F. J. CALVO GALLEGOS: *Contrato de trabajo y libertad ideológica. Derechos fundamentales y organizaciones de tendencia*, *cit.*, pág. 221 y ss.
- 251 Vid. J. GORELLI HERNÁNDEZ: «Libertad de expresión, ideario de la empresa y despido», *cit.*, pág. 115 y ss.; S. DEL REY GUANTER: *Libertad de expresión e información y contrato de trabajo. Un análisis jurisprudencial*, *cit.*, pág. 131 y ss.; J. APARICIO TOVAR: «Empresas ideológicas y derechos fundamentales del trabajador», *cit.*, pág. 89; F. J. CALVO GALLEGOS: *Contrato de trabajo y libertad ideológica. Derechos fundamentales y organizaciones de tendencia*, *cit.*, págs. 153 y ss., y 241 y ss. y 258; y G.P. ROJAS RIVERO: *La libertad de expresión del trabajador*, *cit.*, pág. 206 y ss.
- 252 Y ello justificaría el despido por ineptitud [cuando no el disciplinario por transgresión de la buena fe –art. 54. 2 d) ET–] conforme al artículo 52 a) ET. En este sentido, *vid.* A. MARTÍN VALVERDE, F. RODRÍGUEZ SAÑUDO y J. GARCÍA MURCIA: *Derecho del Trabajo*, *cit.*, pág. 727; y G.P. ROJAS RIVERO: *La libertad de expresión del trabajador*, *cit.*, pág. 218 y ss. Para CALVO GALLEGOS, en cambio, no es aplicable el 52 a) ET, sino exclusivamente el 54.2 d), porque el despido por ineptitud presupone una falta de voluntariedad por parte del trabajador que no se da en los casos de cambio ideológico (*vid.* *Contrato de trabajo y libertad ideológica. Derechos fundamentales y organizaciones de tendencia*, *cit.*, pág. 253 y ss).
- 253 Vid. G.P. ROJAS RIVERO: *La libertad de expresión del trabajador*, *cit.*, pág. 217; F. J. CALVO GALLEGOS: *Contrato de trabajo y libertad ideológica. Derechos fundamentales y organizaciones de tendencia*, *cit.*, pág. 218.
- 254 Artículo 2.1 Ley Orgánica 2/1997, de 19 de junio, reguladora de la cláusula de conciencia de los profesionales de la información. *Vid.* SSTC 199/1999 y 225/2002. Por cierto, esta última sentencia afirma que el derecho a la cláusula de

conciencia autoriza la inmediata paralización de la prestación laboral desde el momento mismo en que se constate el «cambio ideológico», no siendo exigible, por tanto, la permanencia en el puesto de trabajo hasta la declaración judicial de extinción indemnizada del contrato (FJ 4 y 5).

- 255 SSTC 199/1999, FJ 3; y 225/2002, FJ 2. Para un análisis más detenido sobre la cláusula de conciencia, *vid.* VV.AA. (J. PÉREZ ROYO, Dir.) *La cláusula de conciencia y el secreto profesional de los periodistas*, CEC, Madrid, 1994; J. CAPSETA CASTELLÁ: *La cláusula de conciencia periodística*, McGraw-Hill, Madrid, 1998; VV.AA. (L. ESCOBAR DE LA SERNA, Dir.): *La cláusula de conciencia*, Universitas, Madrid, 1997; A. MONTOYA MELGAR: «Invocación inadecuada de la cláusula de conciencia, adecuadamente desestimada por el Tribunal Constitucional (Comentario a la STC 199/1999, de 8 de noviembre)», en M. ALONSO OLEA y A. MONTOYA MELGAR (Dir.), *Jurisprudencia Constitucional sobre Trabajo y Seguridad Social*, T. XVII, 1999, ref. 1.105, pág. 292 y ss.; J. SEGALÉS: *La cláusula de conciencia del profesional de la información como sujeto de una relación laboral*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2000; F. J. CALVO GALLEGU: «Algunas reflexiones sobre la nueva ley de cláusula de conciencia», *RL*, núm. 7 (1998), pág. 11 y ss.; y C. FERNÁNDEZ ÁLVAREZ: «El derecho de cláusula de conciencia de los profesionales de la información», en VV.AA. (E. BORRAJO DACRUZ, Dir.), *Trabajo y libertades públicas*, *cit.*, pág. 373 y ss.