

LOS DERECHOS HUMANOS Y EL DERECHO LABORAL

ACTUALIZACIÓN DE JURISPRUDENCIA EN EL DERECHO A LA LIBERTAD DE EXPRESIÓN E INFORMACIÓN EN LA EMPRESA

Juana Serrano García

*Área de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
Universidad Carlos III de Madrid*

A) INTRODUCCIÓN



L estudio de la última jurisprudencia referente al Derecho a la libertad de expresión en el ámbito laboral, reconocido en el artículo 20.1 de la Constitución Española, debe comenzar por la última sentencia del Tribunal Constitucional 6/1995, de 10 de enero. En ella se contiene, como ya veremos, las dos líneas clásicas de la jurisprudencia respecto al ejercicio de este derecho en la relación de trabajo:

– Por un lado, se confirma la línea jurisprudencial precedente, que considera al principio de buena fe, límite al ejercicio del derecho de libertad de expresión en la relación laboral.

– Y por otro, se profundiza en los límites del empresario para restringir el ejercicio de derechos fundamentales a sus trabajadores.

Dentro de la esfera de la relación laboral, el Derecho a la libertad de expresión, al igual que otros derechos fundamentales «inespecíficos», tiene peculiaridades en su ejercicio, como resalta la STC 6/95. La doctrina del Tribunal Constitucional y del Tribunal Supremo han ido delimitando tales peculiaridades, en atención a diversos factores:

– Lugar de trabajo: empresa pública o privada, importante diferencia, al estar conectada la primera al «interés general».

– Titulares del derecho: los trabajadores o sus representantes, al tener éstos últimos un régimen específico debido a sus funciones.

Para realizar este estudio sistematizaremos la jurisprudencia del Tribunal Constitucional, del Tribunal Supremo y de los Tribunales Superiores de Justicia, analizando, por un lado, el límite en el ejercicio de este derecho para los trabajadores, y por otro, el límite cuando lo ejercitan los representantes de los trabajadores. Dentro de cada uno de estos dos bloques se diferenciará según la materia que sea objeto de información: laboral o extralaboral, según si afecta o no a terceros y según el tipo de empresa en la que se ejercite el derecho: pública o privada.

B) LIBERTAD DE EXPRESIÓN E INFORMACIÓN DE LOS TRABAJADORES

1. En el marco de la empresa pública

En este epígrafe se tratará de asalariados que mantienen una relación de trabajo, laboral o funcional, con la Administración pública, o con empresas subvencionadas por fondos públicos. Se trata de trabajadores que denuncian ante la opinión pública irregularidades, ya sea de tema personal o de funcionamiento en general.

Los primeros criterios se contienen en las sentencias del TC 6/1988 y 143/1991. La primera de ellas, trata el despido de un trabajador del Ministerio de Justicia por filtrar una noticia a la prensa que él conocía por razón de su cargo. Tanto en Magistratura, como, después, el TS en una sentencia de 23 de noviembre de 1986, confirmarían el despido. Pero el TC decla-

ró la nulidad del despido, con los siguientes argumentos: En primer lugar, por la diferencia entre libertad de expresión y de información, lo que implica consecuencias sustanciales respecto a los límites de sus respectivos ejercicios; en segundo lugar, analiza la veracidad de la información transmitida, lo cual influye para determinar la constitucionalidad de la conducta; y en último lugar, se establece la relación general y particular que existe entre libertad de expresión y buena fe contractual.

Posteriormente, la sentencia del TC 143/1991, revela un especial interés por la conexión que en ella se realiza entre libertad de expresión y libertad sindical. El supuesto de hecho es la denuncia de un representante de funcionarios de prisiones a un diario de la ciudad por diversas irregularidades en la gestión del centro penitenciario. El Tribunal realiza un análisis de la veracidad de los hechos, pero entiende que «no es requisito de la veracidad... la demostración plena y exacta de los hechos imputados» bastando con una verificación mínima de la información a transmitir. A continuación, el TC valora el principio «del interés general», decisivo para limitar la libertad de expresión, cuando lo que está en el centro de tal información es una institución pública. Este principio debe prevalecer siempre que la información transmitida sea verificada y se refiera a asuntos públicos que son del interés general.

La STS de 10 de octubre de 1990, basándose en la importante sentencia del TC 6/1988, considera nulo el despido de un trabajador del Ayuntamiento, por facilitar a un medio de comunicación el importe de una valoración, efectuada en el ejercicio de sus funciones como arquitecto técnico de esta entidad. Se demostró que se trataba de una información veraz basada en un hecho objetivo y se declaró la nulidad del despido. El interés general remueve los límites a la libertad de expresión cuando se trata de empresas públicas, sin embargo, en el supuesto de empresas privadas, el Tribunal ha declarado la imposibilidad de informar de datos a los que se accede por razón del puesto de trabajo.

Esta línea jurisprudencial no se sigue sólo en los casos de empresas públicas, sino también en empresas que estén financiadas en parte con fondos públicos, así se manifiesta en una sentencia del TSJ del País Vasco de 12 de diciembre de 1989. En esta sentencia sólo se declara «improcedente» el despido de un trabajador por declarar en un acto público la existencia de irregularidades en las cuentas de su empresa y acusar incluso a los directivos de que «gastaban el dinero muy alegremente».

La doctrina sentada por el Tribunal Constitucional, a este respecto en las sentencias 6/1995 de 10 de enero, 120/83 del 15 de diciembre, 88/1985 de 19 de julio y 6/1988 de 21 de enero, afirma la nulidad del despido, considerando



que no es posible vincular la «buena fe» al servicio del silencio y la libertad de expresión, máxime si la empresa está subvencionada parcialmente por fondos públicos.

No obstante, se observa en la sentencia del TS de 11 de noviembre de 1990, una separación de la línea marcada por el TC, en el supuesto de un trabajador despedido por acusar de corrupción y lucro ilícito a tres superiores, advirtiendo de las deficiencias y anomalías de la empresa. El TS, en este caso, considera que la conducta del trabajador sobrepasa los límites lógicos de la libertad de expresión, que el trabajador carece de pruebas y que no se ha dirigido hacia los organismos representativos, para encauzar estas manifestaciones adecuadamente. Se entiende asimismo, que estas manifestaciones enturbian la «convivencia en la empresa», criterio que se utiliza sobre todo para requerir el despido del trabajador que se expresa de forma ofensiva o agresiva.

2. En el marco de la empresa privada

En cuanto a la libertad de expresión de los trabajadores no representantes en materia laboral, la doctrina considera que la posición del TS es más realista y adecuada al verdadero sentido que en la cultura laboral y sindical tienen determinadas expresiones. Cuando se producen «excesos verbales» por parte de los trabajadores, el TS relativiza su posición examinado el contexto en el que se producen. Existen calificativos aplicados a la patronal como «fascistas», «dictadores», «ladrones» etc. que aunque no dejan de ser injuriosos pertenecen al vocabulario normal de la denominada «lucha laboral».

En este ámbito, distinto al de las Administraciones públicas, nos encontramos la sentencia del TC 6/95 de 10 de enero de 1995, en ella se trata de delimitar la frontera entre el derecho a la libertad de expresión de un deportista profesional –jugador de fútbol– y el derecho a la buena imagen del club y de sus directivos. Este jugador realiza una serie de declaraciones a la prensa sobre sus problemas con el club en términos como, «si el problema del Presidente es de tipo personal, me importa un carajo», lo que provoca una sanción económica por parte del Club. Esta decisión es recurrida ante el Juzgado de lo Social y ante el TSJ de Canarias, confirmando ambos la sanción impuesta, con un argumento novedoso, ya que estima que el elevado sueldo del futbolista podría implicar un límite mayor a su libertad de expresión.

Este asunto llega hasta el TC que declara la nulidad de la sanción. El Tribunal argumenta que la relación laboral tiene como efecto la sumisión de ciertos aspectos de la vida humana a los poderes empresariales y a los requeri-

mientos de la organización productiva, pero no basta afirmar el interés empresarial para comprimir los derechos fundamentales del trabajador, dada la posición prevalente que éstos alcanzan en el ordenamiento. Por ello, los requerimientos de la empresa que pudieran llegar a ser aptos para restringir el ejercicio de este derecho, han de estar especialmente cualificados por razones de necesidad estricta, que debe ser acreditada por quien las alega, cualquiera que sean las compensaciones que el trabajador reciba. A no ser que la comprensión del derecho fundamental de que se trate constituya una faceta esencial y legítima del propio objeto del contrato, supuesto en el que el consentimiento del trabajador contribuye a crearla (STC 99/1994). El Tribunal se refiere asimismo, al principio de buena fe, como límite al ejercicio del derecho inherente al contrato, principio que se repite constantemente en la jurisprudencia examinada.

Con anterioridad, el TC en la sentencia 88/1985 de 19 de julio, ya se mostró innovador frente a la posición que mantenía este Tribunal en la sentencia del TC 120/83. En ésta última, considera lícito el despido de los representantes de un colegio privado, que en período de huelga, realizan una serie de declaraciones respecto de las consecuencias negativas que producirá la contratación de nuevo personal para sustituirles. Frente a esta posición, en la STC 88/1985 el Tribunal declara nulo el despido de un Jefe Clínico de Hospital, por realizar en un programa televisivo graves acusaciones a la labor asistencial y menospreciar incluso el Centro en el que éste prestaba sus servicios —este hecho se desarrolla en una fundación pública, pero los caracteres de los hechos y la irrelevancia que aquella nota tiene en la decisión del TC, nos deja situarla en este apartado. Argumenta el Tribunal que la celebración de un contrato de trabajo no implica en modo alguno la privación para una de las partes —normalmente el trabajador— de los derechos que la CE le reconoce como ciudadano, cuya protección queda garantizada frente a eventuales lesiones. Se repite y profundiza este argumento por el TC en la sentencia 6/95, fundamento jurídico 2º, donde se declara que no basta con afirmar el «interés empresarial» para comprimir los derechos fundamentales.

2.a) *En materia laboral*

En este ámbito surge una verdadera tensión entre los límites de la libertad de expresión y el contrato de trabajo. Se trata de supuestos en que el trabajador a título individual manifiesta sus opiniones sobre temas laborales o conexos, en el seno de la empresa. En estos supuestos, diferenciaremos los casos en los que el trabajador desea hacer públicas sus opiniones; de aquellos

casos en los que el trabajador, sin ánimo de hacer públicas sus opiniones, se expresa entre compañeros, oralmente, o frente a los directivos, por escrito.

La línea jurisprudencial del TS ha venido atribuyendo especial importancia a factores como la «escasa publicidad», para considerar la improcedencia o nulidad del despido (sentencias del TS de 7 de noviembre de 1983, de 12 de abril de 1984 y de 24 de noviembre de 1986). Por el mismo motivo —la escasez de publicidad— declara el TSJ de Madrid en una sentencia de 4 de marzo de 1993, la «nulidad» del despido de un trabajador que por medio de cartas, molestas para la directiva, reclamó aumento salarial. También el TS en una sentencia de 20 de febrero de 1990, declara «improcedente», no nulo, el despido de un trabajador, que en una conversación con un directivo de la empresa realiza unas críticas respecto al comportamiento de su inmediato superior.

En ocasiones, independientemente de que exista publicidad o no, el carácter ofensivo de los términos utilizados puede ser la base de la declaración de la procedencia del despido. No se admite la utilización de determinado lenguaje oral o escrito, cuando exista ánimo de ofender, o las declaraciones no se limiten a realizar una crítica de la posición empresarial, sino que contienen calificaciones innecesarias que evidencian un *animus injuriandi*. El TSJ de Madrid en sentencia 23 de septiembre de 1991 declara procedente el despido de un trabajador debido a su actitud, que por medio de notas y cartas a la Dirección de la empresa crítica la actuación de sus jefes con escritos «acres y agresivos» y con ánimo perturbador. El *animus injuriandi* prevalece sobre la escasa publicidad.

Del mismo modo, el TS en una sentencia de 11 de octubre de 1990, declara «procedente» el despido de un trabajador por criticar a los directivos de su empresa ante sus compañeros. Entre los fundamentos de la sentencia se expone que el trabajador no tiene una mínima base probatoria, lo cual lo convierte en una ofensa, y además, el Tribunal trata de evitar que se haga impracticable la convivencia en el trabajo.

Otra posibilidad es que el trabajador realice críticas, referidas a la empresa, normalmente sobre materias laborales, con la intención de que sean conocidas por la opinión pública. Entendiendo, que se sobrepasa el nivel de crítica por el medio de publicidad usado. Las sentencias del TSJ de Cataluña de 11 de abril de 1990 y del TS de 26 de junio de 1990, declaran nulo el despido de dos trabajadores que difunden una noticia sobre un expediente de regulación de empleo, desacreditando al abogado de la empresa por apropiarse de dinero. Se califica de nulo porque el Tribunal considera que los trabaja-

dores no han obrado de «mala fe» ya que no conocían la falsedad de la información que les fue remitida.

En un supuesto de hecho semejante, que se planteó ante el TSJ de Canarias el 28 de septiembre de 1993, un trabajador es despedido por declarar en televisión, unos «rumores» que había escuchado, sobre la posibilidad de que su empresa suspendiera pagos. El recurso de suplicación analiza las circunstancias en las que se dió la información y puesto que era un rumor extendido por la empresa, el Tribunal acepta que no existe ánimo de desprestigiar a la empresa ni de vulnerar el deber de fidelidad, por lo tanto no se transgrede la buena fe contractual. Esta misma conclusión obtiene el TC al aplicar el criterio de la buena fe en el fundamento jurídico 2.º de la STC 6/1995 de 10 de enero. El Tribunal valora en estos casos la finalidad perseguida y la intencionalidad o no, de perjudicar a la empresa (STSJ de Andalucía de 13 de noviembre de 1990).

La jurisprudencia precedente contiene sentencias del TS contradictorias, que marcaron una evolución jurisprudencial. Entre ellas, la STS de 28 de marzo de 1984, que consideró procedente el despido de unos trabajadores por publicar en un periódico sindical una serie de declaraciones contra la empresa. El Tribunal argumentó que estas manifestaciones iban más allá del grado de crítica u opinión. No obstante, en otra sentencia del TS de 13 de noviembre de 1986, se considera sanción excesiva el despido de un trabajador que había realizado críticas contra la empresa en un periódico, no sindical, argumentando el Tribunal que debe garantizarse en el conflicto laboral el ejercicio de la libertad de expresión, esta sentencia marca una importante evolución de la jurisprudencia frente a la anterior.

El derecho a la libertad de expresión de los trabajadores se refuerza en la asamblea de los representantes. Importante a este respecto la sentencia del TC 126/1990 de 5 de julio, que declara nula la sanción impuesta, curiosamente por el empresario, a un trabajador por realizar una pregunta en la asamblea que indirectamente implicaba perjuicio para un representante. El Tribunal defiende en este marco asambleario una amplia y vigorosa libertad de crítica para hacer posible el control de los representantes. Además, establece que en este ámbito no juegan los deberes de lealtad o buena fe que el trabajador tiene frente a la empresa; quizá, sí podría aludirse al principio de convivencia en la empresa, que recoge la sentencia del TS de 11 de octubre de 1990.

2.b) *En materia no laboral*

Es importante determinar cual es el límite, si existe, de la libertad de expresión del trabajador en materias de índole político, religioso, social...



El TSJ de Cantabria en una sentencia de 8 de abril de 1992, trata este tema con respecto a un trabajador del Ayuntamiento, que en campaña electoral realiza declaraciones en favor del partido rival del que ostenta la mayoría en el Ayuntamiento. Debido a esta actuación –aunque no se dice expresamente– poco tiempo después de finalizar las elecciones es despedido. El TSJ declara la nulidad del despido, dado que no se pueden probar las causas que alega el empresario –distintas a las reales– y se observa discriminación en el fondo.

La respuesta de los Tribunales varía cuando se encuentran en el ámbito de una empresa de tendencia; así el TSJ de Andalucía en una sentencia de 14 de enero de 1992 considera procedente el despido de una trabajadora, que realiza unas declaraciones en contra de un acto religioso que se está celebrando en el centro sanitario donde trabaja – tratándose de un Hospital religioso.

2.c) El límite de la libertad de expresión cuando se afecta a terceros

Este tipo de declaraciones sigue un cauce privilegiado, cuando se trata de declaraciones contra terceros en el marco de las Administraciones públicas. Sin embargo, en la empresa privada cuando la información afecta a terceros el Tribunal acude a un factor determinante para delimitar las fronteras del ejercicio legítimo de la libertad de expresión, que es el que viene dado por el riesgo que corre la «estabilidad de la empresa» cuando se ejercita esta libertad de forma injustificada o desproporcionada; riesgo que no sufre la empresa pública, donde el interés general de los ciudadanos pasa a ocupar el primer lugar.

La jurisprudencia estima que todos los derechos, incluidos los constitucionales, se consideran trasgredidos cuando en su ejercicio se detecta la existencia del «animus nocendi» (STSJ de Madrid de 19 de febrero de 1990, donde se detecta la existencia de «animus injuriandi» y no «jocandi»).

No obstante, según la jurisprudencia del TS la resolución debe seguir un criterio gradualista, tendente a establecer una adecuada proporción y correspondencia entre conductas y sanciones y un criterio individualizador que atienda a las peculiaridades de cada caso concreto, buscando el equilibrio entre el derecho de los trabajadores a expresar sus ideas, y la dignidad y el honor de las personas físicas que integran la empresa (STS de 28 de febrero de 1990).

Curiosamente, una sentencia del TSJ de Extremadura de 30 de abril de 1994, declara procedente el despido de un trabajador, que formula declaraciones en un periódico acusando a su superior de hechos que podrían calificarse de delito o falta, en base a la jurisprudencia del TS de 29 de abril de 1986,

de 6 de marzo de 1986 y de 24 de junio de 1987, invariable en esta materia ya que se siguen teniendo en cuenta los mismos criterios: la gravedad de las imputaciones, la amplia difusión del medio utilizado y la existencia de veracidad.

No obstante, la jurisprudencia precedente del TS considera fundamental tener en cuenta el contexto en el que tales afirmaciones ofensivas o injuriosas se desarrollan, «no cabe apreciar, de acuerdo con una doctrina gradualista, en las expresiones aludidas, la gravedad suficiente para aplicar la sanción de despido... pues aunque se trata de imputaciones que tienen una indudable connotación negativa para la conciencia social... habrá que tener en cuenta que se utilizan dentro de la tensión que suele producirse en un conflicto derivado de la negociación de condiciones de trabajo» (STS 13 de noviembre de 1986).

Cuando los «excesos verbales» no afectan a personas concretas, sino que se generaliza con la expresión, y tiene una escasa publicidad, no se sanciona con el despido; en este sentido, la STSJ de Madrid de 14 de octubre de 1992, considera falta «grave» y no «muy grave» como fue considerado por el empresario, la conducta de un trabajador que anota en la nómina el término «explotadores».

El TSJ de Madrid en una sentencia de 10 de octubre de 1990, a pesar de las graves acusaciones del trabajador –gerente de la empresa– en un periódico, al Presidente del Club, no aprecia el grado de gravedad suficiente para justificar la sanción de despido. Considera que degrada su importancia intrínseca, el hecho de que su ligereza verbal se produzca en una situación de crisis de la entidad y el hecho de que los cuatro miembros de la Junta hubieran presentado ya una denuncia, por los hechos publicados, ante el Juzgado de Guardia contra el Presidente. En cualquier caso la falta cometida se mantiene por lo que está justificada la intención sancionadora de la empresa: el despido se declara improcedente.

El TS se muestra más severo cuando se trata de trabajadores que acusan a la empresa o a sus directivos. Pero, a este respecto, es importante observar el diferente comportamiento de los Tribunales cuando se trata de una empresa pública o privada (STC 6/1988 de 21 de enero). Es decir, que en caso de exceso en el ejercicio del derecho de libertad de expresión ha de imponerse una sanción atendiendo a la naturaleza y gravedad, teniendo en cuenta que en el caso de la empresa pública las posibilidades de crítica son mayores (STS de 6 de marzo de 1986).

Cuando se trata de manifestaciones críticas en el ámbito de la relación laboral han de ponderarse tanto la garantía del derecho de los trabajadores a exponer libremente sus opiniones, como el respeto a la dignidad y al honor de las personas jurídicas que integran la empresa, así se expresa en una sentencia

del TS de 7 de junio de 1989, que estima justo el despido de un trabajador por unas manifestaciones verbales contra el Jefe de Servicio. El derecho al honor de la persona física será protegido sobre el derecho fundamental a la libertad de expresión.

Se mantiene aún, la doctrina jurisprudencial –sentada por las Sentencias del Tribunal Supremo de 6 de marzo de 1986, de 4 de mayo y 17 de febrero de 1988 y de 24 de enero y 28 de febrero de 1990– que declara que el derecho de crítica y el de libertad de expresión precisan deslindarse teniendo siempre como premisa que ninguno de ambos son de contenido ilimitado, ya que deberá evitarse con su ejercicio menoscabar o poner en entredicho el honor de una persona.

C) LIBERTAD DE EXPRESIÓN E INFORMACIÓN DE LOS REPRESENTANTES

Los representantes de los trabajadores son los que gozan de mayor libertad, cuando se trata de materia laboral. El ejercicio de la libertad de expresión de los representantes de los trabajadores frente a sus representados es su «ámbito natural» (STSJ de Galicia de 30 de octubre de 1991) y por ello, es especialmente protegido por la jurisprudencia. Sin embargo, cuando la información crítica verse sobre temas no laborales, los Tribunales, igual que cuando actuaban los trabajadores, garantizan la máxima sanción: el despido. Doctrina matizada por la línea jurisprudencial que arranca de la STS de 7 de marzo de 1983 y que considera improcedente la medida del despido, por dos razones: primero, porque estas informaciones se realizan en un contexto material «laboralizado» y segundo, por la escasa amplitud de la publicidad, que se extiende sólo a la empresa.

1.a) En materia laboral

La sentencia del TC 126/1990, a la que ya hemos aludido, destaca la importancia de la libertad de expresión de los trabajadores durante las asambleas; derecho que se refuerza en el caso de que la expresión o crítica se refiera a los propios representantes. Esta línea jurisprudencial existía con el TS en una sentencia de 10 de octubre de 1989, que declaraba la nulidad radical del despido de un delegado sindical por realizar una serie de declaraciones, al deducir de la actuación de la empresa (que le ofrece una indemnización al tra-

bajador muy superior a lo que le pertenecía), la escasa gravedad a los hechos imputados.

El Tribunal estima que a pesar de que las expresiones utilizadas supongan una dura crítica a la gestión de la dirección de la empresa, no suponen injurias de una gravedad suficiente para justificar el despido: «Tanto la actitud de crítica como la opinión opuesta a la dirección de la empresa han de considerarse normales en quien realiza una actividad sindical». El TSJ de Cataluña en una sentencia de 15 de noviembre de 1991, declara nulo el despido de un delegado sindical que reparte octavillas en el centro de trabajo con críticas a la política de relaciones laborales de la empresa –calificando a la empresa de «régimen dictatorial».

Cuando los representantes actúan de forma conjunta el Tribunal admite la posibilidad de diluir la responsabilidad entre todos ellos, pero cuando se actúa de forma individual se precisa el consentimiento de todos los miembros para admitir que se trataba de un acto conjunto, en este sentido la STS de 6 de febrero de 1990. La misma línea sigue el TSJ de Galicia en sentencia de marzo de 1994 ante una actuación de un representante del Comité, que ofrece información a los trabajadores, en términos agresivos para el honor de la empresa, considerando el Tribunal que no cabe diluir la responsabilidad entre todos los miembros del Comité, porque este representante actúa de forma independiente, se declara procedente el despido.

Respecto de este deber de informar de los representantes, es relevante el supuesto de hecho planteado en la STSJ de Galicia de 30 de octubre de 1991. El comité informa en el tablón anuncios de los nombres y apellidos de los trabajadores que no secundaron una huelga y la empresa decide retirar la nota porque considera que daña el honor de sus trabajadores; dicha conducta es calificada de antisindical. Sin embargo, la sentencia no analiza si el contenido de la nota daña o no el honor de los trabajadores mencionados, sino el comportamiento de la empresa, el cual se considera ilegal «siendo inadmisibles por tanto la calificación jurídica que la empresa ha asignado a priori al contenido del aviso». Y se reafirma, que el ejercicio de la libertad de expresión de los representantes de los trabajadores frente a sus representados es, ciertamente, su ámbito «natural» y como tal, debe ser especialmente protegido por la jurisprudencia.

La jurisprudencia (STS de 28 de febrero de 1990) continúa aplicando el criterio gradualista –de las SSTS de 13 y 24 de noviembre de 1986 y 17 de noviembre de 1988– por el que declara únicamente, la improcedencia del despido de un delegado de personal, despedido por informar a los trabajadores de

su situación laboral, en unos términos calificados de «ofensivos» por el Tribunal. Este criterio permite tener en cuenta el contexto en el que se realizan las declaraciones, si existe intencionalidad de dañar, la persona que las realiza –representante o trabajador–, frente a quienes –trabajadores o directivos–, y sobre todo, el ánimo de injuriar o de informar.

Las línea jurisprudencial anterior –del TS de 9 de julio de 1986 y de 12 de mayo de 1986– mantiene una postura restrictiva de este derecho de los representantes, sancionando con la improcedencia del despido, no la nulidad. Se admite, sin embargo, que se trata de información necesaria para defender la integridad de la plantilla.

1.b) *En materia no laboral*

En materia no laboral es importante la sentencia del TC 120/1983, analizada anteriormente, que considera lícito el despido de los representantes de un colegio privado por una serie de declaraciones respecto de las consecuencias negativas que producirá la contratación de nuevo personal para sustituirles durante el período de huelga. No olvidemos, que el TC considera lícito el derecho a la libertad de expresión como instrumento de presión en el seno de un conflicto y finalmente, falla en sentido negativo porque considera que existe «animus nocendi» en las declaraciones de los representantes y peligro de que sus manifestaciones pudieran desestabilizar a la empresa. Resolución contradictoria con la STC 88/85, ya explicada, también respecto de tema no laboral.

En la misma línea marcada por la sentencia del TC 120/1983, se halla la sentencia del TS de 27 de mayo de 1987, en la que una sección sindical publica en el tablón de anuncios de la empresa una nota en la que además de tratarse temas laborales se declara el trato dado por la empresa a los afiliados al sindicato y se cuestiona seriamente la calidad del producto fabricado por la empresa. Dicho escrito fue objeto de una rueda de prensa lo que produjo una baja en la venta de productos de la empresa. Posteriormente, se demuestra que las acusaciones eran falsas, en consecuencia se despide a los representantes. Despido que el TS declara procedente, debido al ánimo de los representantes de desprestigiar a la empresa.

En temas no laborales se cuidará no dañar la imagen de la empresa para proteger su estabilidad. Este es el principio general, salvo que estén en juego valores fundamentales como: seguridad e higiene, integridad física, la vida... En este sentido se manifiesta la sentencia del TS de 21 de



enero de 1992, donde un delegado sindical manifiesta ante el Consejo de Seguridad Nuclear y en la prensa la comisión de graves irregularidades en las normas de seguridad de la empresa. El Tribunal trata de determinar si está o no ante un ejercicio legítimo del derecho a la libertad de expresión y una vez probada la legitimidad de este derecho, se declara nulo el despido, porque la «seguridad» está por encima del daño que pueda sufrir la empresa.

La sentencia del TS de 11 de junio de 1990, analiza si existe o no «animus injurandi» en la actuación de los representantes, despedidos por repartir octavillas que informan a los trabajadores del próximo juicio de un compañero procesado –por un atentado a la libertad de expresión– solicitando la solidaridad de todos los compañeros; el Tribunal declara nulo el despido de éstos, aceptando que se les imponga una sanción menos grave. El argumento del TS es que la octavilla no buscaba el descrédito para la empresa, sino que tenía un fin crítico y de solidaridad.

Cuando la información, no laboral, que suministran los representantes es de «interés público» –STSJ de Madrid, de 28 de octubre de 1992, cuatro representantes sindicales son despedidos por divulgar información, de terceras personas, a la cual tiene acceso por razón de su actividad laboral– el Tribunal estima que esta lesión al honor de los terceros (aunque sea persona pública) no neutraliza la acción de los representantes, aunque se trate de información «veraz» con relevancia general por el carácter público de las personas afectadas; estos fueron los argumentos utilizados por el juez de instancia para defender la posición de los representantes, los cuales no son admitidos por el TSJ en línea con las sentencias del TS de la Sala Primera de 16 de enero de 1991 y de 31 de julio de 1992, que indican «no puede estar protegida la libertad de expresión cuando con insidias o ataques innecesarios se provoca el deshonor de las personas».

En resumen, existe una tendencia crecientemente protectora hacia la libertad de expresión e información de los trabajadores en el ámbito laboral; para ello los Tribunales han realizado una reconsideración de los límites de la «buena fe contractual», en beneficio del ejercicio de este derecho fundamental, en el seno del contrato de trabajo. Y se ha profundizado, sobre todo en la STC 6/1995, en los límites del empresario para restringir el ejercicio de derechos fundamentales, de forma que no será suficiente el «intrés empresarial» para comprimir este derecho.

Cuando este derecho es ejercitado por los representantes de los trabajadores, la jurisprudencia amplía más el ejercicio de la libertad de expresión,

sobre todo si sus críticas se dirigen al empresario o trabajadores y en materia laboral; ya que existe mayor tolerancia respecto a materias extralaborales.

En los supuesto de «excesos verbales» el TS tiene en cuenta el contexto en el que se producen; así ante situaciones de «conflicto colectivo» admite ciertas declaraciones, pero cuando esta situación no existe y además se personaliza, considera que se puede producir una degradación de la denominada «convivencia laboral», la cual debe mantenerse dentro de unos límites dada la necesaria relación diaria y personal entre los trabajadores.

