

Ejercicio del derecho a la libertad de expresión y de libertad de información por un profesor universitario (Universidad SEK), STCO 151/2004, de 20 de septiembre

Dra. Esther Sánchez Torres, Profesora Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Universidad Ramon Llull-ESADE

1. Resumen

La STCO 151/2004, de 20 de septiembre supone, no sólo un retorno a la tesis tradicional que en materia de libertad de expresión e información había mantenido nuestro Alto Tribunal, interrumpida tras la STCO 126/2003, de 30 de junio, sino muy particularmente un reforzamiento del papel subsidiario del recurso de amparo, al centrar su debate sólo en parte de la argumentación jurídica, al entender que con respecto al resto, no se había agotado la vía judicial ordinaria.

2. Antecedentes

La sentencia enjuicia el despido de un profesor de la Universidad SEK, por la publicación en un periódico de tirada local de un artículo, en el que se cuestiona la política de la empresa y en el que, en concreto: (1) se le imputa una conducta de interferencia en el proceso de elecciones sindicales; (2) se afirma que la conducta empresarial ha merecido la condena de numerosas sentencias judiciales por vulneración de los derechos fundamentales de expresión, ideología, cátedra y libertad sindical; y (3) que entre la plantilla se vive una situación de “*paranoia colectiva*” como consecuencia de las numerosas delaciones entre compañeros.

Frente al despido se interpuso demanda en la que se solicitaba la declaración de nulidad y subsidiariamente de improcedencia, fundamentalmente por vulneración del derecho a la libertad de información y expresión. La Sentencia del Juzgado de lo Social de Segovia, de 14 de enero de 2002, declara la improcedencia del despido, bajo el argumento de que la carta de despido contempla exclusivamente como hecho imputable la publicación del artículo en una determinada fecha, cuando en realidad se publicó en otra, sin que en el acto de juicio la empresa procediera a subsanar el “*supuesto*” error, razón por la cual no hay conexión real con derecho fundamental alguno.

Ambas partes recurrieron la sentencia ante la Sala de lo Social del TSJ de Castilla-León (Burgos), que dicta Sentencia el día 14 de mayo de 2002, por la que se rechazan ambos recursos y se confirma la calificación del despido realizada en instancia.

Los argumentos, sin embargo, son sustancialmente diferentes. En primer lugar, porque estima que la concreción de la fecha realizada en la carta de despido constituye un error subsanable, que no impide, por tanto, la integración del litigio en el ámbito de los derechos fundamentales. En segundo lugar, no obstante, porque entiende que el trabajador hizo un uso indebido del derecho por incurrir en calificaciones excesivas e innecesarias.

Frente a dicho pronunciamiento, se interpone recurso de amparo que es admitido por providencia de 6 de noviembre de 2003.

3. La Doctrina del Tribunal Constitucional en materia de libertad de información y expresión

El ejercicio de la libertad de información y expresión en la empresa, de modo similar a lo que ha ocurrido con respecto al derecho a la igualdad y no discriminación o al derecho a la intimidad, ha merecido una posición de máxima centralidad en el debate jurídico-laboral. Ello no deja de ser el corolario lógico de la idea según la cual la libertad de expresión es el mecanismo a través del que garantizar un sistema democrático de relaciones laborales (Valdés Dal-Re).

El hecho de que la empresa constituya una “*fuentes de información y opinión especialmente significativa*” (Del Rey), reforzada muy particularmente como consecuencia de la globalización de la economía y el incremento exponencial de las transacciones transnacionales, marca el escenario en el que va a desarrollarse la labor de ponderación entre la libertad de empresa y el derecho a su imagen y prestigio, por un lado, y el derecho del trabajador a manifestar o vertir determinada información u opiniones, por otro, bien como mecanismo de presión económica, bien como mecanismo de defensa de intereses propios o de terceros.

Esta “*confrontación*” de intereses y derechos ha sido resuelta por la doctrina constitucional de manera evolutiva. Así, en un primer momento y pese a reconocer que la celebración de un contrato de trabajo no implica privar al trabajador de los derechos que la Constitución le reconoce como ciudadano, razón por la cual se niega que las empresas constituyan un “*mundo aparte*” del resto de la sociedad y, consiguientemente, puedan despojar o limitar injustificadamente al trabajador de sus derechos fundamentales, la primera posición del Tribunal Constitucional se limita a consagrar una tesis “*contractualista*”, de resultados de la cual, el foco del debate se sitúa en el ejercicio de buena o mala fe del derecho (STCO 120/1983).

De este modo, pese a que precisamente la libertad de expresión legitima la posibilidad de efectuar críticas o juicios de valor desabridos, que puedan molestar, inquietar o disgustar a quien se dirigen, no es menos cierto que la naturaleza de la relación laboral (buena fe y confianza como elementos inherentes al vínculo contractual) conlleva la incorporación de un límite adicional a su ejercicio.

Ello comporta que *“manifestaciones /.../ que en otro contexto pudieran ser legítimas no tienen por qué serlo dentro del ámbito de dicha relación (laboral)”* (STCO 120/193).

Si bien es cierto que el propio Tribunal Constitucional rehúye definir en términos abstractos y generales el concepto de buena fe y abuso de confianza, a lo largo de su jurisprudencia de la década de los '80 y '90 irá matizando y concretando los límites al ejercicio de la libertad de expresión, a partir de la noción de *“animus nocendi”*. De este modo, deberá dilucidarse en base a la actuación del trabajador si su intención es la de inferir un daño moral o material al empresario o, por el contrario, la de solucionar un problema o corregir alguna situación o anomalía.

A partir de la STCO 143/19991, de 1 de julio y, más claramente con la STCO 6/1995, de 10 de enero, quedarán perfectamente perfilados los elementos a partir de los cuales realizar ese juicio de ponderación. Con ello, se atenúa el papel contractualista de la buena fe, para dar paso al principio de proporcionalidad, de modo que las restricciones al derecho sólo serán válidas de existir una razón objetiva, adecuada, imprescindible y proporcionada a la protección de la libertad de empresa.

Como consecuencia de ello, y previo el análisis del contenido de las expresiones, a fin de descartar el insulto, los Tribunales diferenciarán:

- Entre empresa privada y empresa o Administración públicas, determinando un mayor margen de libertad en éste último ámbito, por concurrir un interés público en el correcto funcionamiento de los servicios de esta naturaleza y no verse afectada la posición competitiva de la empresa en el mercado.
- Entre las críticas a la persona del empresario, a la persona del empleador (gestión) o a la empresa, como productora de bienes y servicios. De nuevo en este caso, y por los motivos esgrimidos anteriormente, las críticas a la empresa o a sus productos y servicios tendrán un campo más reducido de desarrollo, mientras que cuando las críticas se dirigen contra el empresario se amplía sensiblemente el campo de ejercicio del derecho.

- Entre las opiniones o informaciones vertidas por un trabajador ordinario (como tal o como ciudadano), un trabajador afiliado, un trabajador con cargos de dirección, responsabilidad o confianza y un representante de los trabajadores. En principio la doctrina judicial es extremadamente rigurosa en el primer y tercer supuesto (aunque por motivos diferentes, fundamentados especialmente en la diferente naturaleza y vínculos que se establecen entre éstos y la empresa), de manera que con carácter general, se exige al trabajador cierto celo, especialmente en el caso en que sus declaraciones pueden repercutir negativamente sobre la imagen de la empresa. Sólo e xcepcionalmente y en casos de tutela de otros derechos constitucionalmente protegidos, se admite la posibilidad de que el trabajador acuda a medios públicos, sin haber recurrido previamente a las vías internas de queja. Por el contrario, en el caso de trabajadores que desarrollen actividad sindical, la libertad de actuación es mayor.
- Entre contenidos “*con repercusión pública*” o noticiables y aquéllos que quedan restringidos al ámbito privado.
- Entre los diferentes canales o vías de comunicación utilizados, con respecto a los cuales cobra recientemente una especial relevancia la distinción entre expresiones espontáneas y aquéllas otras planificadas o concertadas, que a su vez permite introducir la distinción entre el recurso a medios de publicidad internos y medios de publicidad públicos y uso directo o indirecto del medio “*pertinente*”.

Dentro de esta evolución, la STCO 126/2003, de 30 de junio, supone una clara desviación de la doctrina anterior y una vuelta sin concesiones a la tesis contractulista, erigiendo el “*deber de lealtad*”, como límite infranqueable, en aquellos supuestos en los que se perjudique la imagen de la empresa y existan otros medios “*menos lesivos*” a través de los cuales verter a la opinión pública determinadas informaciones u opiniones.

Sorprendentemente la STCO invierte el juicio de necesidad o indispensabilidad”, de manera que no se exigirá para valorar la adecuación de la decisión disciplinaria del empresario, sino para sancionar la conducta del trabajador, al que se le imponen adicionalmente como condición para admitirla, una serie de obligaciones, supuestamente integradas en el deber de buena fe, como el de preavisar de la intención de acudir a los medios de comunicación o recurrir a otras vías judiciales para tutelar el interés que presuntamente defiende el trabajador.

Sin duda, con ello, se coloca al derecho a la libertad de expresión en un papel secundario, claramente condicionado al de libertad de empresa y al de propia imagen,

en frontal oposición con las tesis anteriores suscritas por el mismo Tribunal en las SSTCO 4/1996, de 16 de enero y 213/2002, de 11 de noviembre, según las cuales “ *la producción de un daño a la imagen y prestigio de la empresa no basta para reputar ilícita la conducta del trabajador* ” (Voto Particular).

4. Fundamentación Jurídica de la Sentencia.

En aplicación estricta de la tesis tradicional expuesta más arriba, el Tribunal Constitucional estima que ni desde el punto de vista semántico, ni desde el punto de vista contextual, es posible entender que se ha incurrido en expresiones de carácter ofensivo o vejatorio:

- “*En efecto, las referidas a los trabajadores (“paranoia colectiva que afecta a quienes quedan dentro y participan del sistema de delación...”)* porque su utilización para describir el ambiente de trabajo, tal y como lo percibía el autor del artículo, aunque engloba la idea de acusación y denuncia referida al comportamiento de ciertos compañeros de trabajo, lo que puede constituir ciertamente un reproche molesto, hiriente e incluso despectivo, no resulta gravemente vejatorio, menos aún cuando el artículo publicado en el diario no individualiza a quienes la protagonizarían”.
- “*En cuanto a la expresión “soberbia”, empleada por el trabajador para referirse a la sucesión de actos de la empresa en el conflicto laboral existente, es claro que guarda relación con las circunstancias en que el mismo se estaba desarrollando y las graves consecuencias que, a juicio del autor del artículo, tenía la actitud de la empresa (sobre todo con la imposición de múltiples sanciones disciplinarias en forma de despido), lo que tampoco puede considerarse gravemente ofensivo o insultante puesto que aquel término, empleado en el contexto del conflicto y con ese propósito de recriminación, tiene un significado usual en castellano que pertenece al mismo campo semántico que otros que aluden a un exceso de estimación propia”.*
- “*La crítica realizada en la gestión tiene patente acomodo y explicación en el conflicto laboral existente, sin exceder de él para llegar a la descalificación personal. Esa falta de ánimo de repercutir directamente en la consideración y dignidad individual se acredita no sólo por la justificación que a las manifestaciones hechas otorga la existencia del conflicto, sino por los propios términos del escrito publicado, que no realiza imputaciones ajenas a las que tienen significado propiamente laboral”.*
- “*Y es que no cabe definir lo objetivamente ofensivo al margen por completo de las circunstancias y del contexto en el que se desarrolla la conducta expresiva (señaladamente, STC 106/1996, de 12 de junio), ni tampoco limitar la cobertura que*

ofrece la libertad de expresión a aquello que sea necesario, entendido en el sentido de imprescindible, adecuado y absolutamente pertinente, ni reducir su ámbito de protección a las expresiones previsibles o al uso en situaciones de acuerdo o avenencia, pues esa lectura de los márgenes de actuación del derecho fundamental supondría reducir el ámbito de la libertad de expresión a las ideas de corrección formal abstracta y utilidad o conveniencia, lo que constituiría una restricción no justificada de esos derechos de libertad de los ciudadanos e implicaría desatender, en contra de las posiciones de nuestra jurisprudencia, la libertad del sujeto y el entorno físico o de situación en el cual se produce su ejercicio”.

En todo caso, la clave de la resolución estriba en el hecho de que el Tribunal Constitucional circunscribe su fundamentación exclusivamente al ámbito de la libertad de expresión, sin referirse a aquéllas manifestaciones del trabajador que entroncaban con la libertad de información y que constituyeron el núcleo argumental del recurso de suplicación de la empresa.

La justificación del Tribunal para no entrar en ese debate, que posiblemente habría decantado el fallo hacia la desestimación del amparo, está en el hecho de que la empresa no solicitó la anulación de la STSJ por causa de incongruencia a través del incidente de nulidad de actuaciones (240.3 LOPJ), aún dándose el presupuesto que lo permitía, al no haberse pronunciado el fallo sobre las pretensiones esenciales de la empresa recurrente.

En este sentido, y como ha apuntado recientemente en otros pronunciamientos (entre otros, STCO 84/2004, de 10 mayo), el Tribunal Constitucional vuelve a llamar la atención sobre la necesidad de agotar la vía judicial ordinaria, como condición a su naturaleza subsidiaria. La diferencia en este caso reside en el hecho de que, si bien se estima la demanda de amparo, se omite parte de la argumentación alegada por una de las partes. Toda una llamada al rigor procesal.