

LA LETRA PEQUEÑA DE LA PONDERACIÓN: LIBERTAD SINDICAL VS. DERECHO AL HONOR

FRANCISCO CAAMAÑO DOMÍNGUEZ

Ex Ministro de Justicia

Catedrático de Derecho Constitucional de la Universidad de Valencia

Fecha de recepción: 4 de diciembre de 2014

Fecha de aceptación: 22 de diciembre de 2014

RESUMEN: *La normalidad de los derechos fundamentales hoy día en nuestras relaciones jurídicas, ha provocado proyecciones y elasticidad de los mismos. Aunque dicha expansión pueda tener una apariencia benévola, lo cierto es que la difusión de los límites entre lo legal y lo constitucional supone una excesiva simplificación de las normas. Algo que en un sistema legal como el nuestro dificulta las instituciones de jerarquía y competencia. Aplicando esta idea al caso concreto del derecho al honor y a la libertad sindical, la necesidad de hallar matices y límites se hace más patente si cabe.*

ABSTRACT: *The current normality of fundamental rights in our legal relationships, has led to projections and the elasticity of those. Although such expansion could seem benevolent, actually, the diffusion between the limits of the legal and the constitutional accounts for an excessive simplification of the regulations. This fact, in a legal system like ours, complicates both the hierarchy and competence institutions. Applying this idea to the particular case of right to honour and union freedom, the need to seek nuances and limits is even more evident.*

PALABRAS CLAVE: Elasticidad de las normas, límites de la ley, libertad sindical, derecho al honor.

KEYWORDS: Regulation's elasticity, limits of the law, union freedom, right to honour.

SUMARIO: *1. La importancia de las pequeñas cosas.- 2. El honor y sus intensidades.- 3. La libertad sindical y la constitucionalización de la Ley.- 4. La sentencia del Tribunal Supremo (sala primera) 350/2011, de 1 de junio.- 5. Bibliografía citada.*

1. LA IMPORTANCIA DE LAS PEQUEÑAS COSAS

Hace tiempo que en nuestro país los derechos fundamentales transitan con normalidad por el entramado diario de las relaciones jurídicas. La fuerza irradiante de estos derechos es muestra de la vitalidad, en este punto, de la constitución que los acoge. También de la creatividad de sus intérpretes: se nace y derechos que hasta hace poco pertenecían al ámbito de la legislación reguladora del Registro Civil (derecho a la identidad y al nombre) adquieren hoy sustancia constitucional; se muere y el derecho sucesorio, situado tradicionalmente en el territorio de la autonomía de la voluntad y el código civil, encuentra nuevas condiciones de ejercicio en mandatos constitucionales como el de no discriminación, a veces apurado hasta extremos difícilmente justificables (por todas, vid. SSTC 9/2010 o la STC 93/2013). Y, entre uno y otro momento, en todas nuestras relaciones jurídicas, bien directamente o bien como condiciones de ejercicio, se aprecian particulares proyecciones de algún derecho fundamental.

La elasticidad de los derechos fundamentales parece no tener un punto de ruptura: todo lo alcanzan y todo lo absorben. Una expansión que difumina los límites entre lo legal y lo constitucional hasta confundirlos de forma inquietante, lo que conduce a una excesiva reducción/simplificación de los matices normativos sin cuyo existir resulta muy difícil gestionar la diversidad de los supuestos de hecho y la casuística que siempre acompaña a la aplicación de la ley.

Este efecto expansivo, poco conveniente en un sistema que, como el legal, está informado, entre otros, por los principios de jerarquía y competencia, despliega, asimismo, otras consecuencias no deseadas desde la óptica de la concreción de los contenidos ciertos o, si se prefiere, efectivamente protegidos por un derecho fundamental.

Es conocida la dificultad que existe a la hora de diferenciar entre el contenido esencial y el no esencial de un derecho fundamental, al que obliga el art. 53.1 de nuestra Constitución. También lo es, por artificiosa y alambicada, la construcción hermenéutica que ha permitido al Tribunal Constitucional fundamentar la existencia de un “contenido adicional” al contenido esencial de determinados derechos fundamentales de singular aplicación en el ámbito de las relaciones laborales. Reducciones y ampliaciones interpretativas del contenido cierto de un derecho fundamental que ofrece inevitables zonas de incertidumbre en su deslinde con el legislador y que suscita no pocos problemas cuando dos o más derechos fundamentales entran en conflicto.

He elegido uno de esos conflictos para advertir sobre la importancia de los matices o, si se prefiere, de las precisiones jurídicas de contexto, cuando se trata de ponderar y concretar el alcance material de derechos fundamentales que colisionan entre sí. Para ello he seleccionado dos derechos que, por separado, son un claro ejemplo de esa apertura o expansión de contenidos. Me refiero, por un lado, al derecho al honor (art. 18 CE) y, por otro, a la libertad sindical (art. 28 CE).

A tal fin, recordaré, en primer lugar, la caracterización de cada uno de esos derechos llevada a cabo por la jurisprudencia constitucional. En segundo lugar, examinaré las soluciones generales que se han dado cuando ambos derechos han entrado en conflicto. Y, por último, analizaré alguna hipótesis en la que, en mi opinión, resulta del todo relevante la “precisión jurídica de contexto” para resolver con acierto la controversia planteada.

Los grandes titulares de la doctrina general de los derechos fundamentales, a menudo no nos dejan ver, como escribió Ignacio de Otto (1988, p.146), que “la sanción de un eventual incendio neroniano no es una limitación del arte, sino sanción de un incendio”.

2. EL HONOR Y SUS INTENSIDADES

“Cualidad moral que nos lleva al cumplimiento de nuestros deberes respecto del prójimo y de nosotros mismos”. “Gloria o buena reputación, que sigue a la virtud, al mérito o a las acciones heroicas...”. (DRAE). Aunque esta caracterización del “honor” apunta claramente al concepto de dignidad inherente al ser humano, no podemos desconocer que, en su significación jurídica, ya en el último tercio del pasado siglo, la jurisprudencia de nuestro Tribunal Supremo consideraba que las personas jurídicas, incluidas las privadas y las de naturaleza mercantil, podían ser titulares del derecho al honor. La diferencia entre el honor como cualidad vinculada a la persona humana y los conceptos próximos de “crédito”, “prestigio”, “reputación comercial” o “marca” aplicables a organizaciones, entidades o empresas, parecía haberse difuminado. Sin embargo, la aprobación de la Constitución de 1978 reabrió el debate.

El reconocimiento del honor como derecho fundamental y la inexistencia de un precepto que, al estilo del art. 19.3 de la Ley Fundamental de Bonn, autorizase expresamente su extensión a las personas jurídicas cuando “por la propia naturaleza” le fuese aplicable, abrió las puertas a un proceso de revisión. Que el Estado y sus instituciones pudiesen ser titulares de derechos fundamentales distintos al de acceso a la jurisdicción, o que una sociedad mercantil, además, de su fama, marca o prestigio en el mercado, ya protegidos por las leyes, tuviese reconocido un derecho fundamental al honor idéntico al de la ciudadanía, eran razones más que suficientes para cuestionarse el acierto en aquella equiparación inicial. Así lo hizo el Tribunal Constitucional quien durante un tiempo sostuvo 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” (STC107/1988, FJ 2.) En puridad, como ha señalado M. Aragón (2001), el alto tribunal nunca llegó a declarar de manera expresa e inequívoca que las personas jurídicas no pudiesen ser titulares del derecho al honor, aunque resultaba evidente que su doctrina tomaba esa dirección. Con todo, esa visión “personalista” del honor fue definitivamente abandonada en la famosa sentencia sobre la discoteca Luxory (STC 139/1995). Desde entonces, el reconocimiento a las personas jurídicas de la titularidad del derecho al honor *ex art. 18.1CE* ha sido indiscutible.

En suma, la expansión del derecho al honor fue más de sujetos que de contenidos, aun cuando no pueda desconocerse que lo primero afecta también a lo segundo, pues la proyección del honor sobre la diversa naturaleza de las personas jurídicas (públicas, privadas, con o sin ánimo de lucro...) introduce inevitables variaciones sobre un mismo concepto. En efecto, la materialización del honor, como bien constitucionalmente protegido, no se produce de modo exactamente igual para todos sus titulares y es, precisamente, en ese ejercicio de individualización el lugar en el que, por así decir, el derecho al honor se la juega en su confrontación con otro derecho fundamental, especialmente con las libertades de expresión e información del art. 20 CE.

En esta rivalidad posicional entre derechos podemos decir que el honor ha llevado todas las de perder: “este Tribunal ha resaltado en abundante jurisprudencia cómo la fuerza expansiva de la libertad de expresión e información obliga a una interpretación restrictiva de sus límites y, entre ellos, del derecho al honor” (por todas SSTC 51/1985 y 190/1992). El honor puede ser despiezado y mancillado en la arena pública siempre que el autor de las manifestaciones no llegue al insulto o que el responsable de la noticia “mienta con diligencia”. La información falsa profesionalmente difundida (que no debe confundirse con la verdad intentada aunque no lograda a que se refería la ahora diluida doctrina de la STC 6/1988) y las descalificaciones infundadas, “molestas” o “desabridas” que no sean “absolutamente vejatorias, es decir, (...) ofensivas o ultrajantes” (SSTC 105/1990, 232/2002, 77/2009...) no vulneran, salvo en muy contadas excepciones, el derecho al honor. Un derecho de titularidad amplia y contenido anémico.

3. LA LIBERTAD SINDICAL Y LA CONSTITUCIONALIZACIÓN DE LA LEY

Espectacular. Ese pudiera ser el calificativo con el que significar el crecimiento que la libertad sindical ha experimentado en nuestro país como derecho fundamental en acción. La generosidad interpretativa de la jurisprudencia constitucional permite hablar, sin incurrir en la exageración, de una suerte de “fundamentalización” de la práctica totalidad de los derechos previstos en la legislación sindical. Hasta podría pensarse que el Tribunal Constitucional más que interpretar la ley desde la óptica de la constitución operó herme-

néuticamente en dirección inversa. La idea de que el “derecho de libre sindicación, que consagra el artículo 28, es un derecho que se concreta en la posibilidad de fundar organizaciones sindicales, en un derecho de afiliarse a los Sindicatos ya creados y es (...) un derecho a llevar a cabo una libre acción sindical y, por consiguiente, el conjunto de actos que dentro de dicha expresión pueden encuadrarse...” (STC 51/1984, FJ3) se ha quedado muy pequeña. No es de extrañar, en consecuencia, que los especialistas en la materia acuñasen el concepto de “derechos fundamentales inespecíficos” (Blasco Peñicer, Goñi Seín y otros, 2014), ya que, de hecho, toda la construcción jurisprudencial del llamado “contenido adicional” al “esencial” del derecho obedece a esa amplificación material del art. 28.1 CE a partir de los contenidos previamente introducidos por el legislador (por todas, SSTC 39/1986, 51/1988, 61/1989). La libertad sindical no sólo se reconoció a los trabajadores, a sus representantes y organizaciones sino que se ha expandido sobre todo el conjunto de relaciones y prácticas que expresan su posición en el seno de la empresa y su capacidad para la defensa de sus intereses.

Por si no fuera suficiente, en algunas de sus manifestaciones, la libertad sindical se ha visto reforzada por la concurrencia de otro derecho fundamental. Lejos de trazarse el correspondiente deslinde entre uno y otro derecho, cuando la libertad sindical converge con otro derecho en una misma dirección, se produce una especie de suma de esfuerzos de la que siempre sale fortalecida. El Tribunal Constitucional en su STC 281/2005, fj 3, lo explica en los siguientes términos:

“Aun cuando del tenor literal del art. 28.1 CE pudiera deducirse la restricción del contenido de la libertad sindical a una vertiente exclusivamente organizativa o asociativa, este Tribunal ha declarado reiteradamente, en virtud de una interpretación sistemática de los arts. 7 y 28 CE, efectuada según el canon hermenéutico del art. 10.2 CE que llama a los textos internacionales ratificados por España (...), que la enumeración de derechos efectuada en el primeramente referido precepto constitucional no se realiza con el carácter de *numerus clausus*, sino que en el contenido de dicho precepto se integra también la vertiente funcional, es decir, el derecho de los sindicatos a ejercer aquellas actividades dirigidas a la defensa, protección y promoción de los intereses de los trabajadores (...)

Así, el derecho a la intimidad (18.4 CE) ha servido para potenciar la libertad sindical, en su vertiente de reserva de acceso a la afiliación, frente al intento de descontar automáticamente del salario la cuota sindical o de descontar los días de huelga a todos los trabajadores de la empresa pertenecientes a la organización sindical convocante (SSTC 11/1998 y 94/1998). Del mismo modo, la libertad ideológica (art. 16.1 CE) se ha unido a la sindical para justificar la negativa de entregar a la empresa, por un delegado sindical, la lista de afiliados, pues, no le es exigible “una conducta lesiva del derecho de libertad ideológica de los trabajadores afiliados al sindicato” (SSTC 293/1993 y 145/1999).

Guiados por esta ganancia de contenidos justificada por su concurrencia con otros derechos fundamentales en las relaciones de trabajo, se ha llegado a decir que las libertades de expresión e información son inherentes a la acción sindical y a las facultades de representación de los trabajadores en el seno de la empresa. En consecuencia, cuando “la lesión que se estima producida no es la de los genéricos derechos a la libertad de expresión e información de los que son titulares todos los ciudadanos, sino la de los relativos a la información y expresión sobre materias de interés laboral y sindical (...) La invocación del art. 20.1.a) y d) CE carece (...) de sustantividad propia y no es escindible de la que se efectúa del derecho a la libertad sindical (STC 198/2004, fj. 4.; en igual sentido vid. SSTC 94/1995 y 213/2002).

Con todo, el Tribunal Constitucional ha establecido ciertos límites externos a esta libertad sindical reforzada. Para evitar un uso desproporcionado o abusivo de la misma, el

Tribunal ha declarado que debe observarse si dicha libertad “se ejerció dentro de su ámbito legítimo, constitucionalmente protegido frente al poder disciplinario empresarial, o si por el contrario la conducta excede de los límites constitucionalmente admisibles, lo que permite determinar, a la luz de las concretas circunstancias del caso, si la reacción empresarial es legítima o, por el contrario, constituye la reprobación del lícito ejercicio de los derechos fundamentales del recurrente” (STC 213/2002). En el examen de esas “concretas circunstancias” se atenderán “los límites adicionales derivados del vínculo contractual que une a trabajador y empresario” (SSTC 106/1996 y 213/2002) siempre que tales límites resulten imprescindibles para el desarrollo de la actividad (STC 90/1999 y 213/2002), así como la buena fe y la ausencia de abuso de confianza (SSTC 120/1983 y 126/2003); la existencia o no de un contexto de conflictividad laboral y el contenido de las concretas acciones sindicales objeto de ponderación que deben revestir un estricto interés laboral y sindical (STC 198/2004).

Ahora bien, si no existe una especial obligación de sigilo o lealtad derivada del contrato de trabajo o se pertenece a un colectivo con una libertad sindical constitucionalmente atenuada (caso de los funcionarios de policía, vid. Las SSTC 273/1994, 85/1995 y 127/1995) la constatación objetiva de la producción de un daño infundado a la imagen, honor o prestigio de la empresa no es por sí suficiente para reputar ilícita la conducta de un trabajador cuando invoca su libertad de expresión e información como parte de su derecho a la libertad sindical. He ahí el efecto “reforzado” de la adición de derechos frente a otros derechos fundamentales del empleador sobre cuyos inconvenientes ya se ha advertido en el seno del propio Tribunal (vid. votos particulares a las SSTC 4/1996 y 213/2003, entre otros). Del mismo modo, el empleo de expresiones que en otro contexto se calificarían de injuriosas para la empresa son comprendidas y aceptadas si se vierten en una situación de conflictividad laboral (SSTS, 18 julio 2007 y 31 de marzo 2011).

La libertad de expresión, cuando es instrumento de la acción sindical, experimenta una atenuación de los límites que condicionan su uso legítimo. Se diluye en el interior de la libertad sindical del art. 28 CE y esa “confusión” aminora el canon de exigencia ponderativa que se aplicaría a cada una de esas libertades por separado en la hipótesis de colisionar con otro derecho fundamental.

No puede desconocerse que esa ampliación por “confusión” de la libertad sindical operada por la jurisprudencia constitucional obedece a la necesidad final de defender la inferior posición del trabajador en las relaciones de trabajo. Una loable finalidad, coherente con el espíritu de la Constitución y los tratados y convenios internacionales suscritos en este ámbito por España. Sin embargo, es imprescindible que esa doctrina de la libertad sindical reforzada por absorción de otro derecho o libertad fundamental, se aplique a partir de un examen muy detenido de la realidad del caso concreto, pues una aplicación mecánica y cuasi industrializada de la misma por los órganos integrantes de la jurisdicción social puede conducir al vaciado, en la práctica, de los derechos, también fundamentales, que corresponden al empleador (libertad de expresión, libertad de empresa, derecho al honor...) y a un injustificado desequilibrio ponderativo entre los derechos objeto de controversia.

4. LA SENTENCIA DEL TRIBUNAL SUPREMO (SALA PRIMERA) 350/2011, DE 1 DE JUNIO

Una muestra de cuanto se acaba de decir puede encontrarse en el pronunciamiento del Tribunal Supremo que encabeza este apartado. La sentencia resuelve un recurso de casa-

ción en el que se planteaba un conflicto entre el derecho al honor y la libertad sindical. El pleito tiene su origen en la demanda que por el cauce de la L.O. 1/1982 planteó un juez que había sido denunciado ante el CGPJ por acoso laboral y sexual a una funcionaria del juzgado, abriéndose diligencias informativas. Antes de resolverse este trámite -que culminaría con el archivo-, la demandada, Presidenta de la Junta de Personal de Funcionarios de la Administración de Justicia en la provincia de Toledo, cargo al que había accedido por su incorporación al sindicato CCOO (también codemandado), remitió a diversos medios de comunicación una nota de prensa en la que se informaba de la apertura de dichas diligencias y de la condena por falta leve del demandante, lo que no era cierto.

El juez demandante también presentó diversas demandas civiles por vulneración de su derecho al honor contra aquellos medios de comunicación que se habían hecho eco de la citada nota de prensa y que, por tanto, habían difundido la noticia falsa sin que, a su juicio, concurriese la mínima diligencia exigible. Todas estas demandas fueron acumuladas en un mismo proceso judicial.

El juzgado de primera instancia, tras reconocer que la información no se ajustaba a la realidad, absolvió a la demandada y al sindicato CCOO por estimar que la nota emitida era resultado de una acción realizada en su condición de representantes de los trabajadores y, por tanto, protegida por la libertad sindical. Utilizó, pues, la doctrina de la “ampliación por confusión”: aunque existió error en la información, la nota se había confeccionado con la debida diligencia, que se considera acredita por cuanto los demandados habrían actuado exclusivamente movidos por su condición de representante de los trabajadores. Con la misma lógica el juez de instancia condenó a los medios de comunicación que difundieron la noticia, pues ellos no estaban amparados por la libertad sindical y tenía la obligación -ahora sí- de comprobar mínimamente la certeza de la información, lo que no hicieron, actuando de este modo fuera del ámbito constitucionalmente protegido por el art. 20.1 c) CE y conculcando el derecho al honor del demandante.

Recurrida la sentencia en apelación, la Audiencia Provincial revocó la dictada en la instancia, absolviendo, además, a los medios de comunicación a los que no podía hacerse responsables de un error ajeno (reportaje neutral). A mayor abundamiento, y siguiendo el alegato del Ministerio Fiscal, la Sala estimó que el recurrente pudo haber hecho uso de su derecho de rectificación sin haberlo intentado en momento alguno.

Recurrida esta sentencia en casación, la Sala Primera del Tribunal Supremo examinó las dos cuestiones que vertebraban la controversia. Por un lado, la colisión entre la libertad sindical, la libertad de información y el derecho al honor. Por otro, la proyección de la doctrina del reportaje neutral al asunto enjuiciado.

En lo que ahora nos interesa, importa analizar la primera de las cuestiones planteadas y determinar si el Tribunal Supremo también procedió a una aplicación mecanicista de la “ampliación por confusión” de la libertad sindical, cuyo efecto en el caso se extendió indirectamente a otros actores ajenos a las relaciones de trabajo (medios de comunicación), con el rechazo, finalmente, de la totalidad de la pretensión actora o, si por el contrario, resituó a cada derecho en su lugar, extrayendo, a partir de ese examen, las conclusiones jurídicas pertinentes. He aquí la secuencia argumentativa de su sentencia:

“La recurrida, al conocer los hechos relativos a un posible acoso sexual y un acoso laboral, actuó correctamente en condición de presidenta de la Junta de Personal poniéndolo en conocimiento del Servicio de inspección del Consejo General del Poder Judicial, la Dirección provincial de Trabajo, el Ministerio de Justicia y la Presidente del Tribunal Superior de Castilla La Mancha, porque esta actuación estaba de acuerdo con su cargo

sindical. Sin embargo, no entraba dentro de sus funciones la nota de prensa que se envió a los medios de comunicación (...). En ella se decía que se había comunicado la conducta del ahora recurrente a los organismos antes mencionados y el ejercicio de la libertad sindical no puede legitimar una denuncia a los medios de comunicación de una conducta que está aún pendiente de ser enjuiciada. (...). En esta nota se estaban imputando al juez una serie de comportamientos que todavía no habían sido objeto de enjuiciamiento, porque solo se habían abierto diligencias preliminares para tratar de enjuiciar la cuestión denunciada.

Por tanto, resulta falso que deba ponderarse a libertad sindical y la protección del derecho al honor del afectado, ya que: a) la libertad de que es titular (la presidenta de la Junta de Personal) se ejerció cuando presentó las denuncias en los diversos organismos públicos una vez conoció las acusaciones de las funcionarias presuntamente afectadas y nadie ha pretendido que esto constituya una lesión del honor del ahora recurrente; b) no entra dentro del ejercicio de la libertad sindical la comunicación de estos hechos a los medios de comunicación; c) la libertad de información que podría estar también implicada, tiene como finalidad básica la búsqueda de la verdad, pero, además, esta libertad opera frente a los poderes públicos, pero éstos no gozan de libertad de expresión e información, porque tienen un deber de neutralidad ideológica y ello les impide posicionarse sobre personas concretas, como ha ocurrido en este caso (SSTC 185/1989 y 69/2006 y la STC 101/2003 relativas a la libertad de expresión de los funcionarios), y d) si bien es cierto que la veracidad no se exige de las opiniones o juicios de valor, si es cierto que en el caso concreto y de las circunstancias concurrentes, se deduce que la información transmitida a los medios de comunicación produjo una intromisión ilegítima, porque estos hechos no se hallaban acreditados y el contenido de la citada nota de prensa, si bien tenía una relevancia noticiable, insinuaba la certeza de los hechos denunciados, de una forma sutil, perfectamente comprensible para un lector normal, faltando a la verdad” (FJ 4).

A partir de este razonamiento y de lo que se consideró como una falta de diligencia de los medios a la hora de contrastar la información que originó la noticia, la Sala estimó parcialmente el recurso dictando sentencia en la que no solo se condenó a los medios de comunicación demandados sino también a la presidenta de la Junta de Personal y a la sección sindical de CCOO también demandada, como autores de la nota de prensa difundida.

Es cierto que hablamos del honor de un juez y no del de una empresa. Y siempre habrá quien pueda cuestionar la *ratio decidendi* de esta sentencia acudiendo a la afirmación, absolutamente excéntrica al derecho, de que, en último término, se trata de “jueces” defendiendo el honor de un juez. Incluso, se podrá sostener con argumentos estrictamente jurídicos que el sentido del fallo viene forzado por un entendimiento inadecuado -por excesivamente exigente- del requisito de la veracidad de la información, ya que el Tribunal Supremo requiere en el caso un nivel de diligencia a los informadores claramente superior al que normalmente se establece como canon en la jurisprudencia constitucional, lo que conduce a una más que discutible condena de los medios de comunicación.

Ahora bien, creo que la sentencia acierta plenamente a la hora de determinar el alcance o ámbito de cobertura de la libertad sindical del art. 28 CE y que, por ello mismo, deslinda con precisión inusual su radio de acción evitando la “confusión” con la libertad de expresión o de información- en su confrontación con el derecho al honor invocado por la recurrente.

En efecto, que un representante de los trabajadores en el ejercicio de sus funciones pueda ver reforzada su libertad de expresión o de información por integrarse y ser parte de su libertad sindical propia y de la de sus representados es algo constitucionalmente razonable. Como también lo es que un abogado tenga reforzada su libertad de expresión como parte del derecho de defensa (propio y de su representado). Sin embargo, tan importante como ese razonable “reforzamiento” del contenido de derecho es que su aplicación se circunscriba con

rigor a los contextos fácticos que lo justifican (acción sindical/defensa en juicio), evitándose toda proyección a informaciones, declaraciones o manifestaciones que extralimiten el presupuesto constitucional que habilita esa interpretación, pues, si tal proceder se consiente, se sacrifica en virtud de una ponderación inadecuada el contenido cierto de otro derecho fundamental.

Cuando, desde esta perspectiva, se contempla la jurisprudencia recaída en asuntos en los que entran en colisión la libertad sindical y el derecho al honor del empresario o la empresa, se comprueba que, por regla general, se aplican los grandes titulares de la doctrina sin hacer un necesario y obligado esfuerzo de contextualización de las condiciones de ejercicio de los derechos en lid, de suerte que la amplificación de la libertad sindical por confusión con la libertad de expresión o información, conduce, en no pocas ocasiones, a que se estimen como legítimas manifestaciones o informaciones realizadas fuera de lo que razonablemente se puede concebir como “acción o actividad sindical”, en perjuicio y desamparo del derecho al honor. Un derecho fundamental débil cuando entra en conflicto con otros derechos fundamentales y que exige, para subsistir, ponderaciones equilibradas y una atenta lectura de la letra pequeña.

Una nota de prensa por el hecho de haberla elaborado un representante de los trabajadores no se convierte en “información sindical” ni, necesariamente, en un acto integrante de la libertad sindical. Más bien, por tratarse de una acción externa a las relaciones de trabajo, ha de pensarse en lo contrario y, por tanto, a su autor corresponderá la carga de la prueba. De no acreditarse esa particular circunstancia, se ponderarán exclusivamente los derechos que, en puridad, pueden estar en conflicto: las libertades de expresión e información, por un lado, y el derecho al honor por otro. Si la empresa tiene honor en algún lugar ha de existir.

5. BIBLIOGRAFÍA CITADA

- M. ARAGÓN REYES, “El derecho al honor de las personas jurídicas y sus posibles colisiones con el derecho de información”, *Estudios de Teoría del Estado y Derecho Constitucional en honor de Pablo Lucas Verdú*, Madrid 2001.
- A. BLASCO PEÑICER, GOÑI SEIN y otros, AAVV, *Los derechos fundamentales inespecíficos en la relación laboral y en materia de protección social. XXIV Congreso Nacional del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, Cinca, Madrid, 2014.
- I. DE OTTO y L. MARTIN RETORTILLO, *Derechos fundamentales y Constitución*, Civitas, Madrid, 1988.