

La libertad de información del trabajador en la jurisprudencia constitucional

Un estudio comparado de los casos español y colombiano

LOS DERECHOS FUNDAMENTALES
y LA RELACIÓN LABORAL

Existen derechos fundamentales que tienen su origen específico y su razón de ser en las relaciones laborales, de modo que no es concebible su ejercicio si no es en el marco preciso de este tipo de relaciones. Tales son, por ejemplo, el derecho de huelga, el derecho al trabajo, derecho a la seguridad e higiene en el trabajo, derecho al descanso necesario ... Se trata, entonces, de derechos constitucionales específicos de la relación laboral.

Como es obvio, el conjunto de este tipo de derechos no abarca todo el catálogo de derechos fundamentales previstos por la Constitución española; sin embargo, es posible que derechos fundamentales no comprendidos en dicha categoría puedan ser ejercitados en el marco de una relación laboral. «Se produce así una impregnación laboral de derechos de titularidad general o inespecífica por el hecho de su utilización por trabajadores asalariados a propósito y en el ámbito de un contrato de trabajo. Son derechos atribuidos con carácter general a los ciudadanos, que son ejercitados en el seno de una relación jurídica laboral por ciudadanos que, al propio tiempo, son trabaja-

dores y, por lo tanto, se convierten en verdaderos derechos laborales por razón de los sujetos y de la naturaleza de la relación jurídica en que se hacen valer, en derechos constitucionales laborales inespecíficos»¹

Tal como ha sostenido el Tribunal Constitucional español, «...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 [...] 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 servicio en aquéllas por cuenta y dependencia de sus titulares deban soportar despojos transitorios o limitaciones injustificadas de sus derechos fundamentales y libertades públicas que tienen un valor central y nuclear en el sistema jurídico constitucional» (Sentencia 88/1985).

El reconocimiento de estos derechos ha introducido importantes modificaciones a la estructura de la relación jurídica laboral que se proyecta sobre todo en los poderes empresariales, al limitar la discrecionalidad de su utilización por el

empleador o aun al eliminarla en algunos supuestos. Como lo es, por ejemplo, la exclusión del ámbito de conductas sancionables las actuaciones de los trabajadores que constituyan un ejercicio legítimo de sus derechos fundamentales, incluso si contradicen el interés empresarial².

Este es precisamente el caso del derecho a comunicar información³, cuyo ejercicio en el marco de la relación laboral ha tenido un importante desarrollo en la jurisprudencia del Tribunal Constitucional, que curiosamente ha tenido relevancia no sólo en consideraciones doctrinales relativas a los derechos fundamentales y sus límites en las relaciones laborales, sino que también han servido para definir y darle una entidad propia a la libertad de información frente a la libertad de expresión.

EL CONCEPTO DE LIBERTAD DE INFORMACIÓN

Es con motivo de un recurso de amparo surgido a propósito del ejercicio del derecho a comunicar información en el ámbito de una relación de trabajo, cuando el Tribunal Constitucional Español, apartándose de la doctrina que hasta la fecha había seguido respecto del artículo 20 de la Constitución española⁴, define la libertad de información como un derecho esencialmente distinto de la libertad de expresión.

Si bien con anterioridad en una oportunidad el juez constitucional había declarado la existencia de dos derechos diversos en la disposición comentada⁵, sólo con ocasión de la sentencia que resolvía el antes mencionado recurso de amparo se establecen los elementos dife-

renciadores entre el contenido de dichos derechos⁶.

Se trata de la Sentencia 6 de 1988, que reviste una doble importancia para el terna que nos ocupa: en primer lugar, delimita el contenido de la libertad de información, y por otra parte, establece las condiciones necesarias para su vigencia en el marco de una relación laboral.

En esa oportunidad sostuvo el juez constitucional: «En el artículo 20 de la Constitución 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. El derecho a comunicar y recibir libremente información versa, en cambio, sobre hechos o, tal vez más restringidamente sobre aquellos hechos que puedan considerarse como noticiables⁷». Se adopta entonces el criterio de diferenciar las libertades de expresión e información a partir de su diverso objeto (juicios de valor para la primera y hechos en la segunda), criterio ampliamente debatido por la doctrina, debido a la enorme dificultad práctica de distinguir entre unos y otros⁸.

El mismo Tribunal es consciente de dicha dificultad, pues posteriormente afirma: «Es cierto que, en los casos que la vida ofrece 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 y 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. Ello aconseja, en los supuestos en que puedan aparecer entremezclados elementos

de una y otra significación, atender, para calificar tales supuestos, y encajarlos en cada uno de los apartados del artículo 20, al elemento que en ellos aparece como predominante»⁹.

Según el Tribunal, debe tratarse de hechos "noticiables", es decir, hechos «que puedan encerrar trascendencia pública a efectos de que sea real la participación de los ciudadanos en la vida colectiva» (Sentencia 6/1988). No se trata de un derecho de titularidad cualificada -limitado sólo a los periodistas o a quienes trabajan en los medios de comunicación-, sino que es predicable de todos los asociados.

Al tenor del literal d) del artículo 20 de la Constitución española, la información que se comunica debe tener el carácter de "veraz"; al respecto precisa el juez constitucional: «Cuando la Constitución requiere que la información sea veraz no está tanto privando de protección a las informaciones que puedan resultar erróneas o sencillamente no probadas en juicio -cuanto estableciendo un específico deber de diligencia sobre el informador, a quien se le puede y debe exigir que lo que transmita como hechos haya sido objeto de previo contraste con datos objetivos, privándose, así, de la garantía constitucional a quien, defraudando el derecho de todos a la información, actúe con menosprecio de la veracidad o falsedad de lo comunicado». Entonces la veracidad al sentir del Alto Tribunal no radica en el titular del derecho una obligación de resultado -que la información comunicada sea efectivamente cierta-, sino de medios -el informador debe actuar con la debida diligencia en la búsqueda de la información y sin *animus nocendi* al difundirla-.

En resumen, el derecho a comunicar información versa sobre hechos que ten-

gan el carácter de noticiables y que sean veraces.

JURISPRUDENCIA DEL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL ESPAÑOL SOBRE LA LIBERTAD DE INFORMACIÓN EN LAS RELACIONES LABORALES

Una vez establecidos los criterios que definen la libertad de información, es necesario hacer un análisis de la jurisprudencia del Tribunal Constitucional con el propósito de identificar los rasgos que informan el ejercicio del derecho que nos ocupa en el marco de una relación laboral.

Me detendré inicialmente en la Sentencia 120/1983 de 15 de diciembre, cuyos supuestos son los siguientes: con ocasión de un conflicto colectivo en un centro educativo privado que tuvo lugar durante los meses en que se realizaban los exámenes extraordinarios, la empresa contrató nuevos profesores para realización de las pruebas, razón por la cual el comité de huelga de los empleados dirigió un comunicado a los padres y alumnos del centro en el que advertía que los exámenes estaban siendo realizados por profesores que desconocían la situación académica de los alumnos, y que existía la sospecha de que en dichos exámenes se estarían produciendo irregularidades, razón por la cual podrían resultar nulos. Los miembros del comité de huelga fueron despedidos por la causal d) del artículo 54.2 del Estatuto de los trabajadores (transgresión de la buena fe contractual). Decisión ratificada por la jurisdicción laboral, razón por la cual se promueve el amparo. Si bien en este caso el Tribunal Constitucional no distingue entre la libertad de expresión y el derecho a comuni-

car información, nos encontramos ante supuestos que según la jurisprudencia posterior del Tribunal permitirían identificar el ejercicio de la libertad de información. En efecto, el comunicado de los trabajadores causal del despido versa principalmente sobre hechos, y los juicios de valor que en él se vierten tienen un mero carácter accesorio. Se trata, además, del ejercicio de la libertad de expresión cualificado tanto por los sujetos de que se trata —representantes sindicales— como por las circunstancias en que tiene lugar —durante un conflicto laboral—.

En esta ocasión el Tribunal sostiene: «La libertad de expresión no es un derecho ilimitado [...] su ejercicio -el de la libertad de expresión- debe enmarcarse, en cualquier supuesto, en unas determinadas pautas del comportamiento, que el artículo 7 del Código Civil expresa con carácter general, al precisar que «los derechos deberán ejercitarse conforme a las exigencias de la buena fe», y que en el supuesto en examen tienen una específica manifestación dentro de la singular relación jurídica laboral que vincula a las partes, no siendo discutible la existencia de una relación contractual entre trabajador y empresario, genera un complejo de derechos y obligaciones recíprocas que condiciona, junto a otros, también el ejercicio de la libertad de expresión, de modo que manifestaciones del mismo que en otro contexto pudieran ser legítimas, no tienen por qué serlo necesariamente en el ámbito de dicha relación». El Tribunal si bien reconoce tanto el derecho que la legislación laboral atribuye a los representantes sindicales de expresar sus opiniones en las materias concernientes a la esfera de la representación (artículo 68, apartado d del Estatuto de los trabajadores), como el derecho

de los trabajadores en huelga de efectuar publicidad sobre la misma -artículo 6.6 del real decreto ley 17/1977-, considera que en caso en vistas el comunicado emitido por el comité tenía un claro *animus nocendi* -la intención de causar un perjuicio al empleador- y que por lo tanto excedía los límites del derecho a la libertad de expresión, y niega el amparo.

Los supuestos de hecho de la Sentencia 6 de 1988 consisten en que el demandante -en aquel entonces redactor al servicio de la Oficina de Prensa de] Ministerio de Justicia-, mantuvo una conversación con periodistas de una agencia de noticias, en consecuencia de la cual esta última emitió un despacho en el cual afirmaba que el actor tenía la intención de dirigir un escrito al subsecretario de Justicia en el que expondría su preocupación por la filtración de noticias relativas a la administración de justicia desde ese Departamento (la Oficina de Prensa del Ministerio de Justicia) a una determinada editorial. Ese despacho fue difundido por diversos medios de comunicación, a resultas de lo cual el redactor fue despedido por la comisión de una falta muy grave de deslealtad y abuso de confianza. El magistrado de Trabajo y el Tribunal Supremo confirmaron el despido, entendiendo que el demandante se había excedido en el ejercicio del derecho consagrado por el artículo 20 de la Constitución española y se recurre en amparo ante el Tribunal Constitucional.

El Tribunal inicialmente se ocupa de diferenciar entre la libertad de expresión y el derecho a comunicar información, para concluir que lo que se debate en este caso concreto es la libertad de información, y luego pasa a establecer los supuestos del ejercicio de este derecho en el ámbito de una relación laboral: «... La

existencia de una relación contractual entre trabajador y empresario genera un complejo de derechos y obligaciones recíprocas que condicionan el ejercicio de la libertad considerada de modo que manifestaciones [...] de tal libertad que en otro contexto pudieran ser legítimas no tienen por qué serlo, necesariamente, dentro del ámbito de esa relación contractual». Nuevamente examina el Tribunal los límites de la buena fe contractual, para concluir que en este caso en concreto: «El despido, se produjo [...] con daño para la libertad de información de quien recurre, pues ni la sanción recayó por el incumplimiento de un deber de secreto, ni se acreditó en juicio la negligencia o el *animus nocendi* que pudiera haber concurrido con su transmisión, versando la información sobre hipotéticas anomalías que habrían de merecer la atención pública».

El recurso de amparo que resuelve la Sentencia 126/1990 es interpuesto por un trabajador ante una sanción del empleador por una supuesta falta disciplinaria de omisión del respeto debido a un compañero de trabajo. Los hechos tuvieron lugar durante una asamblea de trabajadores en la que se debatía la adhesión o no a una convocatoria de huelga, durante la cual el actor preguntó «con indudable intención crítica, si podía pedir permiso por asuntos propios durante los días de huelga, tal y como había hecho un miembro del comité de empresa, cuyo nombre se vio obligado a revelar tras la insistente solicitud de quienes habían acudido a la asamblea». Después de lo cual tuvo lugar altercado del que resultaron lesiones graves para el solicitante de amparo.

Según el Tribunal, «La conducta del demandante no puede considerarse extraña a la libertad de información que

garantiza a todos el derecho a comunicar y recibir información veraz sobre los hechos», pues tal era el objetivo que perseguía al formular la pregunta, pero al mismo tiempo pretendía criticar la actitud del citado miembro del comité de empresa, su actuación puede adecuarse sin dificultad al ejercicio de la libertad de expresión: «pues, en definitiva, mediante la mención y difusión de unos hechos, lo que realmente pretendía el hoy solicitante de amparo era censurar el comportamiento de aquel miembro del comité de empresa, censura ésta que sin duda encuentra mejor acomodo en el ejercicio de la libertad de expresión que en la libertad de información».

Una peculiaridad del caso es que el ejercicio de las libertades del artículo 20 constitucional se produjo frente a otro trabajador en su calidad de miembro de comité de empresa -sin que sea posible desconocer por otra parte que es la sanción impuesta por el empresario lo que desencadena la demanda de amparo y que por ende se trata del ejercicio de dichas libertades en el ámbito de una relación laboral—. Ello da lugar a que el Tribunal establezca «...que los trabajadores cuentan con la protección del artículo 20 de la Constitución para la expresión de sus ideas y difusión de informaciones en el seno de sus reuniones o asambleas en relación con otros trabajadores, siempre que no se rebasen los límites de ese precepto [...] 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 ... », de ahí lo que algunos autores denominan la dimensión horizontal de la libertad de información". Pasa luego el Tribunal a examinar el caso

en concreto, y puesto que en su parecer el actor no se excedió en el ejercicio de sus libertades, concede el amparo.

La Sentencia 143 de 1991 tiene origen en un escrito que el demandante, miembro de la dirección estatal del Sindicato Democrático de Prisiones dirigiera al *Diario de Granada*, en el que critica la actuación de los directivos de la cárcel de Granada y denuncia presuntas irregularidades de su gestión. Se trata, entonces, al igual que en los supuestos de la Sentencia 120/1983, del ejercicio de la libertad de información y del derecho a la actividad sindical, aunque no en el marco de un conflicto laboral. Pero en esta ocasión el Tribunal concede el amparo basándose, entre otros, en los siguientes argumentos: «El ejercicio de la actividad sindical en el seno de las Administraciones públicas [...] está sometido a ciertas peculiaridades, derivadas lógicamente de los principios de eficacia y jerarquía que deben presidir, por mandato constitucional, la acción de la función pública (artículo 103.1 constitucional), y que no pueden ser objeto de subversión ni de menoscabo. De ahí que la relación funcional esté 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 (Sentencia 6/1988, fundamento jurídico 6) dicho límite no despliega sus efectos con idéntica virtualidad 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 la denuncia de determinadas condiciones en la prestación del servicio público [...] 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». Esta sentencia permite deducir importantes consecuencias acerca de los límites de la libertad de información en el seno de las Administraciones públicas, que serán analizadas en el numeral posterior.

Por último, la Sentencia 4/1996 tiene como supuestos de hecho los siguientes: un trabajador de la empresa Metro de Madrid S.A. dirigió una carta a la sección de "cartas al director" de dos periódicos capitalinos, en la que informaba sobre el número de horas extraordinarias que efectuaron los trabajadores de dicha empresa durante el año de 1992, cuya magnitud permitiría en opinión del demandante dar trabajo a un número considerable de desempleados. La empresa sancionó al trabajador por la comisión de una falta muy grave, en consideración a que el número de horas señalado en la carta era completamente falso. La magistratura laboral rectificó la condena, pero mantuvo la existencia de la falta. En esta ocasión el Tribunal Constitucional se limita a reiterar los argumentos de la Sentencia 6/1988 en cuanto a los límites de la libertad de información en la relación laboral y a la veracidad de la información, para terminar otorgando el amparo al demandante. Mayor interés reviste el voto particular del magistrado Jiménez de Parga en el que se pronuncia en favor

de un examen más estricto del requisito de veracidad de la información: «Este Tribunal ha establecido que el profesional de la información, que opera en el campo de su especialidad periodística y utiliza un medio de comunicación, merece el amparo constitucional más amplio e intenso (Sentencia 165/1987). Cosa distinta es la de los informadores espontáneos que, sin estar profesionalmente dedicados a la materia, lanzan a la calle sus noticias. Un error de estos últimos ha de ser enjuiciado con mayor severidad que el error cometido por el informador profesional que ejerce su oficio con buena aplicación».

Un examen de las anteriores sentencias nos permite deducir las siguientes premisas generales de la jurisprudencia del Tribunal Constitucional español sobre el ejercicio del derecho a la información en el marco de una relación laboral:

1. Como se dijo en el apartado anterior, el derecho a la información versa sobre hechos «noticiables» y que sean veraces. El juez constitucional asocia el carácter de noticiable de los hechos con la vocación de éstos de afectar el interés general. Así, en la sentencia 120/1983, una de las razones aducidas por el juzgador para rechazar el amparo era que los hechos no revestían este carácter. Los hechos deben ser veraces, requisito que, como antes se dijo, no supone que sean ciertos, sino simplemente la prueba de que se obró con la diligencia debida en la búsqueda de la información.

2. No se exige que se trate de hechos inocuos para el empleador; puede tratarse de hechos que le afecten siempre y cuando se divulguen sin *animus nocendi*, es decir, sin intención de causar un perjuicio al empleador; este último elemento guarda una relación directa con el

principio de buena fe contractual, como se verá posteriormente.

3. Cualquier trabajador es titular del derecho a la libertad de información; sin embargo, el Tribunal Constitucional reconoce una cualificación especial cuando lo ejercita un funcionario público con motivo de una actividad sindical (Sentencia 143/1991).

4. Así mismo, el Tribunal reconoce importantes diferencias en cuanto al ejercicio de la libertad de información en el seno de una empresa —sea ésta de carácter público o privado— y las administraciones públicas. Sobre todo en lo que se refiere a los alcances de la buena fe contractual como límite al derecho a comunicar información.

5. Al tenor de la Sentencia 125/1990, la información que se comunica también puede versar sobre la actividad de los representantes de los trabajadores.

6. Por último, y como elemento común en todas las sentencias, la importancia de la buena fe contractual como límite al ejercicio de la libertad de información.

LA BUENA FE CONTRACTUAL, LÍMITE A LA LIBERTAD DE INFORMACIÓN DEL TRABAJADOR

En efecto, tal como se desprende de las sentencias hasta ahora analizadas, la buena fe contractual constituye el límite al ejercicio de la libertad de información de los trabajadores en el marco de una relación contractual. Tal ha sido el principio sentado por la jurisprudencia constitucional desde la Sentencia 120/1983, y que se repite en todas las decisiones posteriores.

Este deber se deduce del contenido del artículo 7 del Código Civil, que establece la carga de cumplir las obligaciones

contractuales de buena fe. Este compromiso de carácter general y previsto en principio para las obligaciones surgidas de un contrato de cualquier especie, tiene una especial proyección en el derecho laboral: el deber de fidelidad del trabajador. Este deber, en el marco del contrato de trabajo, sobrepasa con mucho las simples exigencias de la buena fe en su extensión e intensidad, «...de tal forma que juega un papel generador y multiplicador de los deberes y obligaciones que caracterizan la posición jurídica del trabajador por cuenta ajena y que, en definitiva, exigen de éste un comportamiento sumiso, dócil, respetuoso y conformista!». La transgresión de tal deber es recogida por el Estatuto de los trabajadores como una causal de despido en su artículo 54, lo que «coloca al empresario en una situación de prepotencia frente a sus trabajadores, al tener a su disposición la sanción de despido con base en toda conducta que pueda incardarse en los difuminados contorno de este principio»¹².

Si bien para el Tribunal Constitucional el texto de la carta ha introducido importantes matizaciones en el contenido del deber de fidelidad —en cuanto ya no comprende una genérica sujeción del trabajador al interés empresarial—, no por ello es menos cierto que sigue jugando un papel determinante en la relación laboral, de ahí que su vulneración «convierte en ilícito o abusivo el ejercicio de los derechos, quedando al margen de su protección» (Sentencia 120/1983, fundamento jurídico 2), y deben enmarcarse en este último supuesto todas las conductas que afecten la «estabilidad de la empresa» (Sentencia 120/1983, fundamento jurídico 3).

La libertad de información no ampara la divulgación de aquellos asuntos de los

que el trabajador tuviera conocimiento sólo por razón del trabajo o las violaciones del secreto profesional, pues dicha libertad «... 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 substraídos al conocimiento público -y así ha de respetarlo el trabajador- por más relevante que pudiera pretenderse fueran para terceros» (Sentencia 6/1988).

El Tribunal renuncia a establecer el contenido y el alcance general de la noción de buena fe en el ámbito de las relaciones laborales; en cambio, sí considera de su competencia establecer los límites que dicho concepto impone al ejercicio de la libertad de información (Sentencia 6/1988, fundamento jurídico 7). El primero de ellos lo constituye el *animus* del trabajador, de ahí la exigencia de que éste obre sin *animus nocendi*, sin intención de causar perjuicio al empleador.

Con base en tal elemento subjetivo, el Tribunal pretende subsanar las evidentes contradicciones entre sus fallos. Pues si bien la sentencia 6/1988 afirma que la libertad de expresión cobija no sólo hechos inocuos, sino también aquéllos que puedan causar perjuicio al empleador, siempre que sean expresados de buena fe y sin quiebra de la lealtad debida (fundamento jurídico 6), en un caso anterior, en la Sentencia 120/1983 el Tribunal no concede el amparo a pesar de tratarse de los hechos veraces (y en este caso no sólo lo eran según la exigencia de diligencia en la búsqueda de la información, sino en lo que se refiere a su confrontación con la realidad objetiva) so pretexto de que los trabajadores actuaron con intención de causar perjuicio al empleador, de afectar la estabilidad de la empresa: «la buena fe

contractual del trabajador es aquí interpretada como impedimento para que éste ponga en peligro la viabilidad económica de la empresa en cuanto tal»¹³.

Tiene preeminencia, entonces, sobre la libertad de información del trabajador la estabilidad de la empresa como unidad económica, estabilidad que podría verse amenazada por la difusión del trabajador de cierto tipo de informaciones; de esta manera se privilegia sobre el derecho fundamental a la libertad de expresión el interés económico del empleador, cuando se trata de una empresa privada.

Cosa distinta ocurre cuando el empleador es una Administración pública; cuando ello ocurre, la buena fe pierde su valor como límite de la libertad de información. Según el juzgador, la publicidad de informaciones reviste en esta eventualidad interés público (Sentencia 143/1991, fundamento jurídico 5), superior a la exigencia de buena fe contractual. Según el Tribunal Constitucional se trata de una ponderación entre los intereses públicos en juego, por una parte la autoridad de las instituciones públicas «cuya función se ve entorpecida u obstaculizada cuando injustificadamente o con ligereza, se ataca lo honorabilidad o se pone en cuestión la honestidad de sus titulares» (Sentencia 143/1991, fundamento jurídico 4), y por otra parte el derecho a comunicar información, libertad que prevalece siempre que se trate de hechos que sean de interés general por las materias a que se refieren y por las personas que en él 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 el funcionamiento de las

instituciones públicas» (Sentencia 143/1991, fundamento jurídico 4).

Este trato discriminatorio que obliga al empleador a soportar una carga mayor cuando se trata de una administración pública ha sido objeto de numerosas críticas¹⁴, principalmente porque puede entorpecer injustificadamente la labor administrativa, sobre todo dada la laxitud del juez constitucional al momento de definir lo que debe entenderse por "hechos veraces", al eximir al trabajador que suministra la información prácticamente de cualquier obligación de narrar la realidad objetiva, pudiéndose escurar en los vagos conceptos de "diligencia" y "ausencia de *animus nocendi*" —cuyo elevado subjetivismo pone en manos del juzgador un poder discrecional, que a su vez puede traducirse en fallos contradictorios— para justificar cualquier información vertida, aun aquéllas manifiestamente falsas y contrarias a la buena fe contractual.

EL CASO COLOMBIANO

Según el artículo 20 de la Constitución colombiana, «Se garantiza a toda persona la libertad de expresar y difundir su pensamiento y opiniones, la de informar y recibir información veraz e imparcial y la de fundar medios masivos de comunicación». Al igual que en la Constitución española se consagran ambos derechos en un mismo artículo, pero, a diferencia del caso español, desde un principio el juez constitucional colombiano ha diferenciado entre ambos derechos.

A juicio de la Corte Constitucional colombiana, la libertad de información es un derecho-deber, es decir, un derecho que impone ciertas cargas en su ejer-

cicio. Dichas cargas consisten en que la información debe ser cierta, objetiva y oportuna (Sentencia C-033, de junio 17 de 1992). Según la misma sentencia, la información es cierta «cuando tiene sustento en la realidad»; objetiva, «cuando no se halla despojada de toda manipulación o tratamiento arbitrario», y oportuna, cuando «entre los hechos y su publicación existe inmediación».

Igualmente distingue la Corte entre la libertad de información activa y la pasiva, es decir, considera que el derecho en cuestión tiene un doble carácter: por un lado considera el derecho a informar ejercido preferentemente por quienes laboran en los medios de comunicación, y por otra parte comprende el derecho de los asociados a estar informados —derecho a recibir información—. «La contrapartida de la libertad de informar, está dada por el derecho a recibir información veraz e imparcial. Este es un derecho público colectivo exigible a los medios de comunicación en aras de garantizar la libre información de la opinión pública» (Sentencia T-080, de febrero 26 de 1993).

De ahí, entonces, que la libertad de información activa sea tratada esencialmente como un derecho de titular activo cualificado, quienes lo ejercen son preferentemente quienes trabajan en los medios masivos de comunicación y ciertas empresas que se encargan profesionalmente de elaborar bancos de datos. Es por ello que la jurisprudencia insiste en la exigencias de veracidad, y exactitud de la información, pues éste es un deber profesional: «La información que se difunda tiene que ser confirmada [...] Una información *a priori*, sin la correspondiente verificación de lo que se pretende anunciar, puede vulnerar los derechos de las

personas interesadas en conocerla, como también los del individuo o entidad de quien se informa» (Sentencia T-259, de junio 1 de 1994).

Además de las cargas de certeza, objetividad y oportunidad, la libertad de información tiene unos límites específicos: los derechos a la honra y al buen nombre de quien se informa (Sentencia T-213, de junio 8 de 1993).

De lo anterior se puede deducir que para el juez constitucional colombiano no tendría lugar alegar la libertad de información en el marco de una relación laboral, pues el trabajador como tal sólo es titular de un derecho pasivo a recibir información, en ningún caso puede ser titular de un derecho activo a emitir información, a menos que se trate de un profesional de la comunicación.

Sin embargo, no se debe concluir que la Corte Constitucional colombiana no admita la vigencia de los derechos fundamentales en el marco de una relación laboral; por el contrario, el juez constitucional colombiano ha manifestado que en «... los conflictos que se originan con motivo del contrato de trabajo, entre los patronos y los trabajadores, pueden implicar la violación de derechos fundamentales de éstos, o el desconocimiento de derechos fundados o que tienen origen en normas de rango legal. Cuando el conflicto atañe a la violación o amenaza de violación de un derecho constitucional fundamental, su solución corresponde al juez de tutela; en cambio, cuando la controversia se origina directa o indirectamente del contrato de trabajo y naturalmente versa sobre la violación de derechos de rango legal, consagrados en la legislación laboral, su solución corresponde al juez laboral» (Sentencia T-342, de agosto 2 de 1995).

Son de rigor algunas explicaciones respecto a la acción de tutela colombiana, con miras a aclarar algunos aspectos de la anterior¹ cita. La acción de tutela colombiana guarda muchas similitudes con el derecho de amparo español, pero tiene también importantes diferencias respecto de éste. Así, el ordenamiento colombiano no contempla la posibilidad de que se pueda interponer la acción de tutela contra las sentencias judiciales. Además, la acción de tutela está prevista como un remedio de carácter transitorio, cuando el afectado dispone de otro medio de defensa judicial (artículo 80 de la Constitución colombiana), que en el caso de conflictos surgidos en el seno de una relación laboral lo constituirían los procedimientos laborales específicos.

En la misma sentencia, la Corte Constitucional hace una enumeración, que no debe considerarse taxativa, de los casos en los que procede la tutela en un conflicto laboral: «a) Cuando el patrono hace uso abusivo del llamado *ius variandi*, de modo que modifica sustancialmente las condiciones de trabajo hasta el punto que se afectan los intereses y derechos del trabajador, en lo que concierne al goce de sus derechos fundamentales, y particularmente su derecho al trabajo en condiciones dignas; b) Cuando el patrono al imponer sanciones, en uso del poder disciplinario de que es titular, desconoce el derecho de defensa u otro derecho fundamental; e) Cuando se presenta el incumplimiento de las obligaciones que de modo general incumben al patrono o de alguna de las obligaciones especiales a que aluden los artículos 56 y 57 del C.S.T. y se violan o amenazan algunos de los derechos fundamentales del trabajador; d) Cuando el patrono —caso muy frecuente— consigna por escrito o suministra por cual-

quier otro medio a otros empleadores informaciones negativas sobre el comportamiento laboral del trabajador, y viola por consiguiente los derechos fundamentales a la intimidad y al buen nombre». Dentro de los supuestos enumerados no aparece el ejercicio del derecho a la información del trabajador, por las peculiaridades relativas a ese derecho que han quedado atrás consignadas. Tampoco debe verse en la causal que establece el literal d) como un límite a la libertad de información del patrono, pues no entiende el juez constitucional colombiano que en estos casos el patrono esté ejerciendo libremente su derecho a informar.

Entonces, a diferencia del caso español, la jurisprudencia constitucional colombiana no contempla la posibilidad de que la libertad de información del trabajador pueda sufrir menoscabo por la acción del empleador, pues considera que el derecho a comunicar información, tiene una titularidad cualificada reservada a aquéllos que se ocupan profesionalmente de la información, principalmente medios de comunicación y empresas que elaboran bancos de datos.

ALEXEI JULIO ESTRADA
Profesor e Investigador Visitante
Universidad Nacional Autónoma de México

1. MANUEL PALOMEQUE, *Los derechos laborales en la Constitución Española*. Madrid: Centro de Estudios Constitucionales, 1991, p. 31.

2. MIGUEL RODRIGUEZ-PIÑERO, "Constitución, derechos fundamentales y contrato de trabajo". *Relaciones Laborales*, N° 112 (1996), p. 115.

3. Utilizaremos indistintamente las expresiones "libertad de información" y "derecho a comunicar información".

4. El artículo 20 de la Constitución española reza así: «Se reconocen y protegen los derechos: a) A expresar y difundir libremente los pensamientos, ideas y opiniones mediante la palabra, el escrito o cualquier otro medio de reproducción. b) A la

producción y creación literaria, artística, científica y técnica e) A la libertad de cátedra. d) A comunicar y recibir libremente la información veraz por cualquier medio de difusión ... » El Tribunal globalizaba en uno solo los contenidos de los literales a) y d) y reconocía en este último sólo una concreción o manifestación del derecho a la libertad de expresión (Sentencia 6/1981).

5. «...El apartado d) del numeral 1 del artículo 20 de la Constitución consagra el derecho a comunicar o a recibir libremente información veraz por cualquier medio de difusión, estableciendo un tipo de derecho fundamental diverso del que consiste en expresar y difundir pensamientos, ideas y opiniones en aras del interés colectivo en el conocimiento de hechos que puedan encerrar trascendencia pública... » (Sentencia 105/1983, 23 de noviembre).

6. En realidad, la jurisprudencia del Tribunal Constitucional con anterioridad a la sentencia 6/1988 oscila entre las que podríamos denominar tesis unificadoras y diferenciadoras de los derechos a la libertad de información y a libertad de información, encontrándose sentencias en uno u otro sentido. Sobre la evolución del Tribunal Constitucional en este tema véase J.M. LÓPEZ ULLA, *Libertad de informar y derecho a expresarse*. Cádiz: Universidad de Cádiz. 1994, pp. 39 y ss;

y CONCEPCIÓN CARMONA SALGADO, *Libertad de expresión e información y sus límites*. Madrid: Edersa, 1991, pp. 7 y ss.

7. El Tribunal Constitucional Español acoge el criterio diferenciador adoptado por el Tribunal Europeo de Derechos Humanos en el caso Lingens (Sentencia de 8 de julio de 1986).

8. *Vide*: RAFAEL BUSROS GISDERT, "El concepto de libertad de información a partir de su distinción de la libertad de expresión". *Revista de Estudios Políticos*, N° 85 (1994).

9. Al sentir de algunos autores, el introducir la idea de predominio como elemento matizador que facilite la solución de los casos difíciles, dificulta aún más la cuestión: «Es decir, según la postura adoptada por el tribunal, el juez deberá establecer en cada caso concreto el predominio (noción indeterminable) de dos conceptos que (en un elevado número de casos) no se pueden distinguir con claridad». BUSROS GISDERT. *Op. Cit.*, p. 267.

10. SALVADOR REY GUANTER. *Libertad de expresión e información y contrato de trabajo*. Madrid: Civitas, 1994, p. 51.

11. GLORIA ROJAS RIVERO. *La libertad de expresión del trabajador*. Madrid: Trotta, 1991, p. 59.

12. *Ibid.*, p. 64.

13. GUANTER REY. *Op. Cit.*, p. 97.

14. *Ibidem*.

Mito y realidad del derecho como fórmula del cambio social

Debemos empezar por advertir que el derecho, nos referimos a las reformas jurídicas, no carece de propiedades aptas para producir transformaciones sociales. Pero es un error señalado creer que las modificaciones legislativas poseen la virtud, con independencia de otros factores, para generar variaciones hondas en la realidad social. El desconocimiento de tales factores con la subsecuente sobredimensión de la potencialidad de lo jurídico para producir metamorfosis sociales, hace devenir al derecho en mito del cambio social, en detrimento de la posición y papel del derecho en la sociedad. Examinar algunos de los factores complejos que concurren en forma concomitante con el derecho, creando perturbaciones y distorsiones en su aplicación, es el objeto principal de la tarea que ahora nos ocupa.

Desde luego, en el transcurso se encuentra el tema de la eficacia del derecho, asunto de interés primordial para la sociología jurídica. Énfasis principal brinda la sociología jurídica dentro del estudio de las relaciones entre derecho y sociedad a los efectos que produce el primero sobre la segunda y viceversa, la forma como cada uno incide en la definición y configuración material del otro. No obstante, flaco favor haríamos a la sociolo-

gía del derecho si nos limitáramos a reseñar la eficacia o ineficacia que caracteriza a algunos instrumentos jurídicos, cuando resulta preciso indagar por los factores que median en la relación antes anotada.

Poco avanzaríamos también en el tema propuesto, sin tener presente la naturaleza del derecho, en general, y de la sociedad donde busca actuar, en particular. El derecho, aunque influido por las prácticas sociales cotidianas, no es un reflejo de la experiencia social; por el contrario, constituye en esencia un instrumento de poder del cual hace uso preferente el Estado. También el derecho alcanza cierta autonomía respecto de la sociedad, intentando actuar sobre ella. En esa medida, el derecho dispondrá de una potencialidad para producir cambios sociales. Por su parte, la sociedad avanza matizada por la confluencia de una dinámica de intereses complejos sostenidos por distintos grupos, de donde se desprende la existencia de conflictos sociales, la amenaza de conflicto y el empleo de tácticas para eludirlo, transigir o vencer. De este modo el derecho, como producto social, expresará a los intereses y grupos sociales envueltos en el conflicto, pudiendo ser utilizado como un mecanismo de in-