

APARICIO ALDANA, Rebeca Karina, *Derechos a la libertad de información y expresión en el contrato de trabajo*, J. M. Bosch, Barcelona, 1^a ed., 2020, 418 páginas

DJAMIL TONY KAHALE CARRILLO

Profesor Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
Universidad Politécnica de Cartagena (España)

djamil.kahale@upct.es

 <https://orcid.org/0000-0002-0266-3380>

La obra que nos presenta nuevamente la Dra. Rebeca Karina Aparicio Aldana con el título “Derecho a la libertad de información y expresión en el contrato de trabajo”, editado por JM Bosch, cuenta con el prólogo de José Eduardo López Ahumada, Profesor Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Alcalá y Académico correspondiente de la Real Academia Española de Jurisprudencia y Legislación.

El estudio aborda con gran profundidad los derechos a la libertad de información y expresión ceñido en el contrato de trabajo; obra novedosa y original, en este sentido. Como bien señala el prologuista “estamos ante derechos fundamentales inespecíficos de la relación de trabajo, que se proyectan en el ámbito laboral con una singular proyección. Son derechos que es preciso interpretar, incorporando las nuevas resoluciones jurisprudenciales, que conforman los límites y las posibilidades de ejercicio de dichos derechos configurados constitucionalmente como libertades públicas”. La Dra. Aparicio Aldana hilera aquellos derechos con una interpretación garantista en la resolución de los conflictos colectivos.

Recepción: 14/01/2021

Aceptación: 23/04/2021

Cómo citar este trabajo: KAHALE CARRILLO, Djamil Tony, “APARICIO ALDANA, Rebeca Karina, *Derechos a la libertad de información y expresión en el contrato de trabajo*, J. M. Bosch, Barcelona, 1^a ed., 2020, 418 páginas”, *Revista de Estudios Jurídicos y Criminológicos*, n.^o 3, Universidad de Cádiz, 2021, pp. 321-325, DOI: <http://doi.org/10.25267/REJUCRIM.2021.i3.12>

No es la primera vez que la autora se adentra en este mundo de los derechos a la libertad de información y expresión en el contrato de trabajo, ya antes dio muestra de su maestría en esta materia al publicar su tesis doctoral con el título “Derecho a la intimidad y a la propia imagen en las relaciones jurídico laborales”, que defendió en la Universidad Rey Juan Carlos y en el que tuve el honor de juzgar, como vocal, en el tribunal constituido al efecto.

La obra se estructura en ocho capítulos, y, a su vez, cuenta con una introducción, conclusiones y bibliografía. En el primero, aborda el “Derecho a la libertad de información y expresión: estado de la cuestión y diferencias conceptuales”, en el que se distribuye en 2 apartados: I. Estado de la cuestión: Derechos a la libertad de expresión, y II. Delimitación conceptual entre el derecho a la libertad de información y expresión. Este último apartado se subdivide en los siguientes epígrafes: 1. Derecho a la libertad de información; 2. Teoría del desaliento y ejercicio del derecho a la libertad de información; 3. Reportaje neutral; 4. Derecho a la libertad de expresión; 5. El derecho a la libertad de expresión como manifestación de otros derechos fundamentales; 6. Diferencia entre ideas o pensamientos, sentimientos y opiniones, y la exigencia de veracidad en el ejercicio legítimo de la libertad de expresión; 7. Las opiniones como causa de la dificultad para delimitar los derechos de libertad de información y expresión; 8. Uso de la teoría del elemento preponderante para distinguir el derecho a la libertad de información y de expresión; 9. Teoría del desaliento y derecho a la libertad de expresión; 10. El supuesto conflicto entre el derecho a la libertad de expresión e información y el derecho al honor, la intimidad y la propia imagen; 11. Supuesta posición preferente del derecho a la libertad de expresión e información frente a los derechos al honor, intimidad y a la propia imagen; y, 12. Derecho a la libertad de información y expresión en el ámbito laboral: una visión armonizadora.

Una de las conclusiones más importantes que destaca la Dra. Aparicio es que la “doctrina jurisprudencial española parte de una posición conflictivista cuando se encuentra frente a la supuesta colisión entre los derechos a la libertad de expresión o de información de los trabajadores y los derechos a la intimidad, honor, propia imagen ejercidos por la empresa, por los empresarios o por sus compañeros de trabajo”.

El segundo capítulo, analiza el “Derecho a la libertad de información en el ámbito laboral: Aspectos generales”, que comprende un gran epígrafe titulado “Criterios específicos de ajuste del derecho a la libertad de información en la relación laboral”, que, a su vez, se subdivide en los siguientes cuatro epígrafes: 1. Exigencias de veracidad; 2. Deber de buena fe; 3. Delimitación del concepto de interés general en las relaciones laborales; y, 4. Información de interés de la empresa objeto del derecho de libertad de información de los trabajadores.

Con relación a la “Exigencia de veracidad” la autora llega a la conclusión que aquella hay que estudiarse, por una parte, desde la “prohibición de difundir información falsa”. Por otra, desde la “Teoría del desaliento y ejercicio de la libertad de información en las relaciones laborales”. Bajo este contexto, manifiesta que a consecuencia “al respecto a la dimensión subjetiva del derecho a la libertad de información, el trabajador no tiene derecho a difundir información falsa sobre la empresa (...) Por lo tanto, en la delimitación del derecho a la libertad de información

ha de aplicarse el límite interno de veracidad siendo exigible cierta diligencia en su averiguación que condicione su legitimidad constitucional”.

El tercer capítulo, estudia el “Derecho a la libertad de información en su dimensión de deber de la empresa de informar a los trabajadores y deber de sigilo y reportaje neutral”, que consta de los tres siguientes epígrafes: I. Información de interés para el trabajador; II. Información de interés en las relaciones colectivas de trabajo; y, III. Reportaje neutral en el ejercicio del derecho a la libertad de información en el ámbito laboral.

La conclusión más importante es que los trabajadores “tienen derecho a informar y a pedir información, en el seno de las reuniones y asambleas, sobre las acciones de otros trabajadores que afecten intereses laborales y sobre las actividades que en ejercicio de sus funciones de representación realicen los representantes de los trabajadores. Es inherente a las funciones de representación que los trabajadores representados ejerzan un poder de control sobre las acciones de sus representantes ostentando, además, la facultad de revocarlos en cuanto lo consideren oportuno”.

El cuarto capítulo, aborda el “Derecho a la libertad de información en su dimensión referida al derecho a difundir información sindical”, que cuenta con dos epígrafes: I. Tablón de anuncios, y II. Nuevas tecnologías. Este último lo conforman los siguientes subapartados: 1. Uso sindical del correo electrónico corporativo; 2. La “nube” como medio adecuado de almacenamiento de información sindical; 3. Intranet como tablón de anuncios; 4. Local sindical y su implementación tecnológica.

La profesora Aparicio dispone, en cuanto al tablón de anuncios, que aquel “trata de garantizar a los representantes de los trabajadores un medio de comunicación cercano a sus bases, por ello, independientemente del soporte material del tabón, debe encontrarse en un lugar accesible y apropiado para la difusión; cómodo para la consulta y libre para la colocación de avisos o información que puedan interesar a los afiliados del sindicato y a los trabajadores en general”.

El quinto capítulo, estudia el “Derecho a la libertad de información e información de interés público conocida en el marco de una relación laboral por el trabajador”, que lo componen los siguientes cuatro epígrafes: I. Libertad de información y trabajo en la administración pública; II. Conocimiento del trabajador de cuestiones de interés general sobre el proceso productivo, organizativo o de fabricación de su empleador; III. Directiva (UE) 2019/1937 y la figura del *Whistleblower* en la relación laboral; y, IV. Conocimiento del trabajador de cuestiones de interés vital: Especial referencia al caso del Covid-19.

En cuanto a este último epígrafe la autora señala que “con respecto a esta situación resulta importante tener en cuenta que la información sobre si un trabajador padece o no la enfermedad del Covid-19 es un dato personal de carácter sensible, por lo que debe atenderse a este respecto a la normativa sobre protección de datos personales”.

El sexto capítulo, analiza el “Derecho a la libertad de expresión en el ámbito laboral: cuestiones básicas”, que cuenta con un gran epígrafe “Criterios específicos de ajuste del derecho a la

libertad de expresión en el ámbito laboral”; que, a su vez, se subdivide es dos apartados: 1. Deber de buena fe, y 2. Delimitación del derecho de crítica de los trabajadores. Este último lo compone los siguientes seis epígrafes: 1. Derecho de crítica del trabajador para con el empresario, jefes o compañeros de trabajo; 2. Prohibición de las ofensas; 3. Ofensas de terceros; 4. Deber de respeto a la coexistencialidad pluricultural y social dentro de la empresa; 5. Teoría del desaliento y libertad de expresión en las relaciones laborales; 6. Redes sociales y libertad de expresión.

En cuanto a este último epígrafe la autora manifiesta que “las redes sociales también tienen sus inconvenientes, tanto en el ámbito laboral individual como colectivo, pues muchas de las opiniones o informaciones que en ella se cuelguen, muy posiblemente, puede llegar a ser conocidas por su empleador, si no se tiene la diligencia de establecer las debidas medidas de seguridad para garantizar que lo allí vertido sólo será conocido por un número restringido de personas a quienes se les tiene la confianza suficiente o que lo contenido en el grupo sindical que se forme en internet sólo será accesible a los trabajadores afiliados”.

El capítulo siete, analiza el “Derecho de libertad de expresión en su dimensión de derecho de crítica de los representantes de los trabajadores”, que cuenta con dos epígrafes: I. Derecho de crítica de los representantes de los trabajadores, y II. Ámbito de aplicación del derecho de consulta.

La Dra. Aparicio Aldana indica que “los representantes de los trabajadores tendrán derecho a emitir opinión mediante informe, con carácter precio a la ejecución por parte del empresario de las decisiones adoptadas por éste”, en cuenta a ciertas particularidades como, entre otros, las reestructuraciones de las plantillas.

El octavo capítulo, estudia los “Problemas comunes en la delimitación de los derechos a la libertad de expresión e información en las relaciones laborales”, que consta, a su vez, de dos epígrafes: I. El problema de las opiniones en la distinción de los derechos de libertad de información y expresión, y II. El problema de la ponderación en el supuesto conflicto de derechos de libertad de expresión e información: Una alternativa armonizadora. Este último lo conforma los siguientes dos apartados: 1. El uso de un juicio utilitario entre beneficios y perjuicios para justificar la restricción del derecho a la libertad de expresión o información, y 2. Uso de la teoría de la posición preferente y del elemento preponderante.

La autora dispone que “la ponderación de derechos en sentido estricto utilizada por el conflictivismo para comprobar si una medida es o no restrictiva de un derecho fundamental, se caracteriza por determinar si tal restricción produce más beneficios para el interés general que perjuicios sobre otros bienes o valores en conflicto. De tal forma que, si una determinada comunidad política da prioridad a intereses sociales o colectivos, la restricción de un derecho fundamental estará justificada, pues la merma al derecho fundamental producirá mayores ventajas al interés general”.

Finalmente, la obra presenta nueve grandes conclusiones que el lector interesado en los “Derechos a la libertad de información y expresión en el contrato de trabajo” debe consultar y llegar a sus propias reflexiones.

Se trata, por consecuencia, de una obra de referencia a tener muy en cuenta en el Derecho del Trabajo, especialmente, en los “Derechos a la libertad de información y expresión en el contrato de trabajo” y cuya consulta resulta imprescindible para quien decida conocer de primera mano la comprensión armonizadora de aquellos derechos.