



Roj: **SAN 1160/2021 - ECLI:ES:AN:2021:1160**

Id Cendoj: **28079240012021100055**

Órgano: **Audiencia Nacional. Sala de lo Social**

Sede: **Madrid**

Sección: **1**

Fecha: **31/03/2021**

Nº de Recurso: **339/2020**

Nº de Resolución: **65/2021**

Procedimiento: **Impugnación convenio colectivo**

Ponente: **EMILIA RUIZ-JARABO QUEMADA**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

AUDIENCIA NACIONAL

Sala de lo Social

Letrada de la Administración de Justicia

D^a. MARTA JAUREGUIZAR SERRANO

SENTENCIA Nº : **65/2021**

Fecha de Juicio: 17/3/2021

Fecha Sentencia: 31/3/2021

Fecha Auto Aclaración:

Tipo y núm. Procedimiento: IMPUGNACION DE CONVENIOS 0000339 /2020

Ponente: D^a EMILIA RUIZ-JARABO QUEMADA

Demandante/s: CONFEDERACION GENERAL DE TRABAJADORES

Demandado/s: TRAGSA, CCOO, CSIF, UGT, MINISTERIO FISCAL

Resolución de la Sentencia: DESESTIMATORIA

AUD.NACIONAL SALA DE LO SOCIAL

-

GOYA 14 (MADRID)

Tfno: 914007258

Correo electrónico:

Equipo/usuario: BLM

NIG: 28079 24 4 2020 0000345

Modelo: ANS105 SENTENCIA

IMC IMPUGNACION DE CONVENIOS 0000339 /2020

Procedimiento de origen: /

Sobre: IMPUG.CONVENIOS< !-[if supportFields]>

Ponente Ilma. Sra: D^a. EMILIA RUIZ-JARABO QUEMADA

SENTENCIA 65/2021

ILMO/A. SR./SRA.PRESIDENTE:



D. JOSE PABLO ARAMENDI SANCHEZ

ILMOS/AS. SRES./SRAS. MAGISTRADOS/AS :

D^a. EMILIA RUIZ-JARABO QUEMADA

D. RAMÓN GALLO LLANOS

En MADRID, a treinta y uno de marzo de dos mil veintiuno.

La Sala de lo Social de la Audiencia Nacional compuesta por los Sres./as. Magistrados/as citados al margen y

EN NOMBRE DEL REY

Han dictado la siguiente

SENTENCIA

En el procedimiento IMPUGNACION DE CONVENIOS 0000339 /2020 seguido por demanda de CONFEDERACION GENERAL DE TRABAJADORES (letrado D. Francisco Saúl Talavera Carballo) contra TRAGSA (abogado del estado), CCOO (no comparece), CSIF (letrado D. Amancio Vicente Vázquez), UGT (no comparece), siendo parte MINISTERIO FISCAL, sobre IMPUG.CONVENIOS. Ha sido Ponente el Ilma. Sra. Dña. EMILIA RUIZ-JARABO QUEMADA.

ANTECEDENTES DE HECHO

Primero.- Según consta en autos, el día 9 de septiembre de 2020 se presentó demanda por Don Lluç Sánchez Bercedo en nombre y representación del SINDICATO CONFEDERACIÓN GENERAL DE TRABAJADORES (CGT) contra EMPRESA DE TRANSFORMACIÓN AGRARIA SA (TRAGSA), Sindicato COMISIONES OBRERAS, Sindicato UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES y Sindicato CSIF, sobre IMPUGNACION DE CONVENIO COLECTIVO, siendo parte el MINISTERIO FISCAL.

Segundo.- La Sala designó ponente, y el día 17 de marzo de 2021, para los actos de conciliación y, en su caso, juicio.

Tercero.- Llegado el día señalado, tuvo lugar la celebración del acto del juicio, en el que la parte actora, se afirmó y ratificó en su demanda, en la que solicita, que se dicte en su día Sentencia, dicte Sentencia por la que se declare NULO EL PRIMER Y EL TERCER PÁRRAFO DE LA DISPOSICIÓN ADICIONAL TERCERA DEL ANEXO VII del Convenio colectivo de la empresa Transformación Agraria, SA (TRAGSA) condenando a los demandados a estar y pasar por dichas declaraciones, y demás pronunciamientos que en Derecho procedan.

No comparece, estando citados en legal forma, COMISIONES OBRERAS (CCOO) y UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES (UGT).

CENTRAL SINDICAL INDEPENDIENTE Y DE FUNCIONARIOS (CSI-F), solicitó que se dictara sentencia conforme a derecho.

El letrado de TRAGSA, se opone a la demanda, todo ello en los términos que resultan del acta de juicio y de la grabación de la vista oral.

Cuarto.- Recibido el pleito a prueba, se practicaron las pruebas propuestas por las partes y declaradas pertinentes, con el resultado que consta en el acta levantada al efecto.

Quinto.- En la tramitación de estos autos se han observado todas las prescripciones legales.

Resultando y así se declaran, los siguientes,

HECHOS PROBADOS

PRIMERO. - La normativa que regula la naturaleza jurídica de TRAGSA es la siguiente:

- Disposición Adicional 25^a del RDL 3/2011, de 14 de noviembre, por el que se aprueba el texto Refundido de la Ley de Contratos del Sector Público.

- Real Decreto 1072/2010, de 20 de agosto, por el que se desarrolla el régimen jurídico de la Empresa de Transformación Agraria, Sociedad Anónima, y de sus filiales.

- Orden de 26 de enero de 2001, por la que se dispone la integración de la sociedad estatal TRAGSA; y sus filiales en los dispositivos y planes estatales de protección civil.



En la Disposición Adicional 25ª del TRLCSP en su apartado 1 se señala que TRAGSA y sus filiales tienen por función la presentación de servicios esenciales en materia de desarrollo rural, conservación de medio ambiente, atención a emergencias y otros ámbitos conexos.

En el apartado 4 se enumeran las diferentes funciones de TRAGSA. Se realizan numerosas funciones destinadas a servicios públicos básicos y de interés general como participación en catástrofes, urgencias o alertas sanitarias. En definitiva, TRAGSA es un medio propio e instrumental de las Administraciones Públicas.

SEGUNDO.- El presente conflicto colectivo afecta al personal de la Empresa de Transformación Agraria, S.A (TRAGSA) adscrita al Servicio de Prevención y Extinción de Incendios Forestales, (Servicio de Brigadas de Refuerzo de Incendios Forestales -BRIF-, Servicio de Brigadas de Labores Preventivas -BLP- y Servicio de Equipos de Prevención Integral de Incendios Forestales -EPRIF-), conforme a los grupos profesionales y puestos definidos en el Anexo VII del Convenio colectivo de la empresa Transformación Agraria, SA (TRAGSA).

TERCERO.- El sindicato promotor de este procedimiento tiene una notoria implantación en la empresa demandada y en especial en el colectivo BRIF.

CUARTO .- Por Resolución de 11 de julio de 2019, de la Dirección General de Trabajo, se registra y publica el Acta en la que se contiene el acuerdo de revisión parcial del Anexo VII del Convenio colectivo de la empresa Transformación Agraria, SA (TRAGSA). (BOE núm. 172, de 19 de julio de 2019)

Dicho Anexo fue suscrito por la empresa y por los sindicatos CCOO, UGT y CSIF. (Descripción 33)

QUINTO .- Consta en autos, expediente sancionador incoado a un capataz por la conducta desarrollada que pudiera ser constitutiva de una falta tipificada como grave en la disposición adicional tercera del anexo VII al XVII Convenio Colectivo de TRAGSA por hacer declaraciones a un medio de comunicación. (Descriptor 24)

SEXTO .- El 13 de diciembre de 2013, el director técnico de la empresa dispuso la difusión de una comunicación interna. (Descriptor 34, cuyo contenido, se da por reproducido.)

En comunicación interna de TRAGSA se imparten instrucciones para el personal del dispositivo de prevención y extinción de incendios forestales, en las que se recoge que la empresa como adjudicataria de la encomienda del MAGRAMA para el servicio de extinción y prevención de incendios forestales, está obligada a cumplir las instrucciones del Ministerio de Agricultura, Alimentación y Medio Ambiente y pautas para el personal de TRAGSA que trabaja en labores de lucha contra incendios forestales (tareas de prevención y/o extinción) en los siguientes términos:

Ningún trabajador de TRAGSA del colectivo adscrito a labores de lucha contra incendios, salvo autorización expresa al respecto, con independencia de su categoría profesional, está autorizado a la transmisión a terceros ajenos al servicio, de informaciones relativas a incendios forestales.

La transmisión al exterior de información relativa incendios forestales pertenece en exclusiva al gabinete de prensa del MAGRAMA. Siendo este gabinete el que marca las pautas o estrategias de difusión informativa a través de cualquier medio de comunicación.

de igual forma, las comunidades autónomas, a través de sus organismos, son competentes para transmitir informaciones oficiales sobre los incendios forestales que ocurren en sus territorios.

2.El contenido del trabajo del personal de TRAGSA que forma parte de los dispositivos de prevención y extinción de incendios, no es en ningún caso obtener imágenes para uso privado, ni emitir comunicaciones de ningún tipo (con o sin las imágenes correspondientes) fuera del mencionado dispositivo.

3.Queda autorizado por parte de TRAGSA, y salvo instrucciones de futuro distinta, que los trabajadores de este colectivo, durante la jornada laboral, puedan portar dispositivos electrónicos propios, siendo las únicas finalidades, y por tanto restringiendo su uso a estas, las de realizar llamadas de carácter urgente y perentorio si fuese necesario, así como permitir la localización efectiva del servicio. No se autoriza por tanto la utilización de estos medios electrónicos para cualquier otro fin, entre los que se pueden encontrarse el envío de imágenes, videos, correos o mensajes privados o cualquier red social existente.

Esta prohibición se fundamentan el hecho de que durante la movilización, desplazamiento y actuación de un incendio forestal la seguridad es la premisa principal y la atención del personal debe estar puesta en la situación que se está desarrollando en cada momento. El uso del teléfono móvil, capa fotográfica o dispositivos electrónicos implica, por una parte, la retirada de los guantes de protección y, por otra, la pérdida de atención a lo que está sucediendo en ese momento, lo cual puede comprometer la seguridad propia y la de otras personas.



4. El personal de TRAGSA no puede suministrar información sobre emergencias u otras actividades de los dispositivos distintas de la información ya suministrada por la fuente oficial, el Ministerio o Comunidad Autónoma competente, desde las cuentas personales en cualesquiera de las redes sociales (Twitter, Facebook, LinkedIn, etc.)

(descriptor 35 cuyo contenido, se da por reproducido)

Las instrucciones para el personal del dispositivo de prevención y extinción de incendios forestales del MAGRAMA de 7 de mayo de 2014 indican:

2. No puede suministrarse información sobre la emergencia en curso u otras actividades del dispositivo distinta de la información ya suministrada por la fuente oficial, desde las cuentas personales en cualquiera de las redes sociales, (Twitter, Facebook, LinkedIn, etc.).

3. No está permitida la difusión de la información relativa a la actividad laboral del trabajador del dispositivo en las redes sociales. Cualquier fotografía o grabación de video o audio realizada por un trabajador del dispositivo, relacionada con el trabajo desempeñado, con independencia de que se realice con cámaras o teléfonos personales, es material de trabajo. Por tanto, no está permitida su difusión sin la correspondiente autorización. 4. En caso de tener interés en la difusión de algún documento en concreto, se remitirá la propuesta al gabinete de prensa MAGRAMA para que traslade la información, si se estima pertinente, a través de las redes sociales o del resto de canales de comunicación (notas de prensa a los medios de comunicación, difusión en la página web del Ministerio de Agricultura y Medio Ambiente,)

5. En el caso de las fotografías relativas a emergencias de gran calado social, éstas deben remitirse al gabinete de prensa, quien las utilizará para acompañar todas las informaciones oficiales de dicha emergencia. Estas fotografías se distribuirán mencionando como autor a "MAGRAMA" y llevarán, siempre que sea posible, la referencia del centro de trabajo del que proceden.

6. En ningún caso debe de comunicarse por parte del personal del dispositivo del MAGRAMA, la evolución de las tareas de extinción, dar por controlado un siniestro, publicar un perímetro, o cualquier información técnica procedente de las labores realizadas en el siniestro, debido a que esto es competencia de la Dirección Técnica de Extinción, que además es quien tiene todos los datos para que esa información sea lo más real posible. La titularidad particular de una cuenta no puede representar a un colectivo laboral perteneciente a una administración pública. El uso de las siglas, logos y referencias del MAGRAMA genera confusión sobre la oficialidad de dichas cuentas y de las informaciones en ellas vertidas.

7. Cualquier persona es libre de comunicarse por estos medios a nivel particular, por supuesto fuera del horario laboral. Pero en ningún caso, podrá hacer uso de siglas, nombres, logos y referencias oficiales (MAGRAMA u otro organismo público) (descriptor 36)

SÉPTIMO. -Se da por reproducido el pliego de prescripciones técnicas en cargo del servicio para el funcionamiento del dispositivo de extinción y prevención de incendios forestales del MAPA. Años 2020-2024. (descriptor 37)

Se han cumplido las previsiones legales.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO. -En cuanto a los hechos declarados probados, los mismos se obtienen de los documentos que en ellos se indica, dando con ello cumplimiento a lo establecido en el artículo 97.2 de la LRJS .

SEGUNDO. - Se solicita que se dicte Sentencia por la que se declare NULO EL PRIMER Y EL TERCER PÁRRAFO DE LA DISPOSICIÓN ADICIONAL TERCERA DEL ANEXO VII del Convenio colectivo de la empresa Transformación Agraria, SA (TRAGSA) condenando a los demandados a estar y pasar por dichas declaraciones, y demás pronunciamientos que en Derecho procedan.

No comparece, estando citados en legal forma, COMISIONES OBRERAS (CCOO) y UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES. (UGT)

CENTRAL SINDICAL INDEPENDIENTE Y DE FUNCIONARIOS (CSI-F), solicitó que se dictara sentencia conforme a derecho.

El Abogado del Estado, se opone a la demanda, considera que el precepto convencional cuya legalidad se cuestiona es legal y constitucional. La cláusula no prohíbe la crítica ni la libertad de expresión, sino que establece el secreto profesional respecto de todas las informaciones relativas al servicio de extinción de incendios forestales, dadas las particularidades del servicio, se trata de salvaguardar y regular la distribución



de todo tipo de información generada en el ámbito laboral que puede afectar a la seguridad del propio trabajo y de los demás trabajadores o brigadistas que están en una operación de extinción de incendios. Ya sólo el mero hecho de captar y difundir información durante estas tareas pone en peligro la actividad. Además, es necesario seguir una serie de normas básicas de actuación que eviten el caos y la propagación de bulos y rumores que generan confusión e incertidumbre entre la población y que pueden llegar a entorpecer la labor de los servicios de emergencia.

Hasta tanto entre en vigor el Real Decreto por el que se apruebe la estructura orgánica del Ministerio para la Transición Ecológica y el Reto Demográfico, el Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación desempeñará transitoriamente las funciones de la Subdirección General de Política Forestal.

Dicho dispositivo está compuesto por un operativo de extinción y prevención de incendios forestales con medios de cobertura nacional en cumplimiento de los mandatos legales establecidos por la Ley 43/2003 de Montes, modificada por la Ley 10/2006 y la Ley 21/2015; el Real Decreto Ley 11/2005 por el que se aprueban medidas urgentes en materia de incendios forestales; la Directriz Básica de Planificación de Protección Civil de Emergencia por incendios forestales, aprobada por Real Decreto 893/2013, de 15 de noviembre y el Plan Estatal de Protección Civil para Emergencias por Incendios Forestales, aprobado en Consejo de Ministros el 24 de octubre de 2014.

El MAPA encarga a TRAGSA el servicio de funcionamiento del dispositivo de extinción y prevención de incendios forestales con el fin de cubrir los medios humanos y materiales necesarios para ejecutar distintas acciones de extinción y prevención sobre el territorio en coordinación con las Comunidades Autónomas.

La información obtenida por el personal de TRAGSA adscrito a los servicios de extinción y prevención de incendios forestales del MAPA durante el desempeño ordinario de su trabajo y en particular durante la actuación en incendio forestal es propiedad del MAPA y no puede ser transmitida a terceros sin autorización previa.

El Ministerio Fiscal informó que la demanda debería ser desestimada al no vulnerarse la libertad de expresión debiendo tenerse en cuenta que los derechos fundamentales tienen sus límites, cita el artículo 10 del convenio europeo de derechos humanos que establece: Toda persona tiene derecho a la libertad de expresión. Este derecho comprende la libertad de opinión y la libertad de recibir o de comunicar informaciones o ideas sin que pueda haber injerencia de autoridades públicas y sin consideración de fronteras. El presente artículo no impide que los Estados sometan a las empresas de radiodifusión, de cinematografía o de televisión a un régimen de autorización previa. 2. El ejercicio de estas libertades, que entrañan deberes y responsabilidades, podrá ser sometido a ciertas formalidades, condiciones, restricciones o sanciones, previstas por la ley, que constituyan medidas necesarias, en una sociedad democrática, para la seguridad nacional, la integridad territorial o la seguridad pública, la defensa del orden y la prevención del delito, la protección de la salud o de la moral, la protección de la reputación o de los derechos ajenos, para impedir la divulgación de informaciones confidenciales o para garantizar la autoridad y la imparcialidad del poder judicial. El artículo 53.12 del EBEP que dispone en el apartado 12. Los empleados públicos Guardarán secreto de las materias clasificadas u otras cuya difusión esté prohibida legalmente, y mantendrán la debida discreción sobre aquellos asuntos que conozcan por razón de su cargo, sin que puedan hacer uso de la información obtenida para beneficio propio o de terceros, o en perjuicio del interés público. La disposición adicional impugnada no establece una prohibición absoluta, se trata de una medida adecuada para preservar beneficios superiores a los perjuicios que puedan causar la limitación de la libertad de expresión. Se cumple el test de proporcionalidad sin perjuicio de que en cada caso concreto se pueda analizar si una determinada actuación cumple los principios de necesaria edad, proporcionalidad e idoneidad.

TERCERO. -1.-La Disposición Adicional Tercera del ANEXO VII del Convenio colectivo de la empresa Transformación Agraria, SA (TRAGSA) establece:

"Dadas las particularidades del Servicio es necesario guardar el secreto profesional respecto de todas las informaciones relativas al Servicio de extinción de incendios forestales que se conozca con motivo del desempeño de su actividad laboral, respecto de la difusión a terceros o en redes sociales de información, instrucciones internas, documentación, mensajes, imágenes o vídeos, y sin que exista autorización expresa de la empresa.

Asimismo, la particularidad del Servicio y el contenido de la actividad a desarrollar es necesario, informar de manera inmediata al responsable, sobre la pérdida, sustracción o deterioro de los EPIS, herramientas, dispositivos electrónicos, o cualquier otro tipo de instrumento o material entregados al trabajador con motivo de su actividad laboral para garantizar la seguridad del mismo.



El incumplimiento de estas obligaciones será considerado falta grave quedando el comportamiento subsumido concretamente en los apartados 69 k (primer párrafo) y 69 ñ (segundo párrafo)"

2.-En la demanda se alega que, el primero y el tercer párrafo de la DA3º son desproporcionados y vulneran el derecho a la libertad de expresión en el ámbito del contrato de trabajo. Dentro del derecho fundamental a la libertad de expresión se encuentra la realización de comentarios a medios de prensa y compartir diferentes facetas del trabajo de una persona y por supuesto, la libertad de expresión comprende la realización de la crítica al trabajo o a una empresa. Dicha disposición que sanciona cualquier declaración o comentario que pueda atentar a la reputación o imagen de la empresa vulnera el derecho a la libertad de expresión del trabajador. El artículo 20 de nuestra Constitución que es el derecho que todos tenemos a expresar y difundir libremente nuestros pensamientos, ideas y opiniones mediante la palabra, el escrito o cualquier otro medio de reproducción. Así pues, hay que rechazar un control empresarial ilimitado de las actividades de un trabajador en internet, sin que ello signifique que esa conducta no pueda o deba ser reprobada en el caso de que se incurra por ejemplo en insultos o injurias. Pero lo que no cabe en ningún caso es un control empresarial genérico e ilimitado tal y como se produce en la DA 3º.

3.-El art. 20.1 CE en sus letras a) y d) recoge los derechos fundamentales a la libertad de expresión e información respectivamente. Se trata de dos derechos con distinto contenido, límites y efectos por lo que su diferenciación no es tan sólo una cuestión semántica. En el art. 20 CE la libertad de expresión tiene por objeto pensamientos, ideas y opiniones, concepto amplio donde deben incluirse también las creencias y los juicios de valor. Por su parte, el derecho a comunicar y recibir libremente información versa sobre hechos que pueden considerarse noticiables, esto es, que encierren trascendencia pública (por ejemplo, el anormal funcionamiento de un servicio público) (STC 6/1988, 21-1-1988)

4.- El derecho fundamental de la libertad de expresión, junto con el de la libertad de información, no sólo son derechos fundamentales de cada individuo sino condición de la existencia de la opinión pública, indisolublemente unido al pluralismo político que es un valor fundamental del Estado democrático, lo que hace que trasciendan el significado común de los demás derechos fundamentales.

El TC reitera desde sus inicios que ningún derecho, ni aun los fundamentales, es absoluto o ilimitado, ya que, entre otros supuestos, los límites pueden derivar de la necesidad de preservar otros derechos o bienes constitucionales dignos de tutela (valgan las primeras SSTC 11/1981 , 2/1982 , 81/1983 , 91/1983 , 110/1984 y 134/1994) .

El Tribunal Constitucional tiene establecido en torno a la libertad de expresión de los trabajadores en el marco de la relación laboral recogida en numerosas sentencias (120/1983 , 85/1985 , 6/1988 , 129/1989 , 126/1990 , 6/1995 , 4/1996 y 106/1996). El Tribunal Constitucional ha manifestado así reiteradamente que "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, entre ellos el derecho a difundir libremente los pensamientos, ideas y opiniones (artículo 20.1, a) , y cuya protección queda garantizada frente a eventuales lesiones mediante el impulso de los oportunos medios de reparación. Y ello porque las organizaciones empresariales no forman mundos separados y estancos del resto de la sociedad ni la libertad de empresa que establece el artículo 38 del texto constitucional legitima que quienes prestan servicios en aquéllas por cuenta y bajo la dependencia de sus titulares deban soportar despojos transitorios o limitaciones injustificadas de sus derechos fundamentales y libertades públicas, que tienen un valor central en el sistema jurídico constitucional" (Sentencia del Tribunal Constitucional 88/1985) . Ahora bien, ha declarado también el Alto Tribunal que el ejercicio del derecho reconocido en el artículo 20.1, a) de la Constitución Española no está exento de límites, pues claramente se encuentra sometido a lo que el apartado 4 del mismo precepto legal establece; y en particular que cuando nos situamos en el ámbito de una relación laboral las manifestaciones de una parte respecto de otra deben enmarcarse en las pautas de comportamiento que se derivan de la existencia de tal relación, pues el contrato entre trabajador y empresario genera un complejo de derechos y obligaciones recíprocas que condiciona, junto a otros, también el ejercicio del derecho a 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. De este modo, surge un condicionamiento o "límite adicional" en el ejercicio del derecho constitucional, impuesto por la relación laboral, que se deriva del principio de buena fe entre las partes en el contrato de trabajo y al que éstas han de ajustar su comportamiento mutuo (Sentencias 120/1983 , 88/1985 y 6/1995) . Y asimismo el Tribunal Constitucional ha puesto de relieve la necesidad de que las resoluciones judiciales preserven el necesario equilibrio entre las obligaciones dimanantes del contrato para el trabajador y el ámbito de su libertad constitucional. Lo que entraña la necesidad de proceder a una ponderación adecuada que respete la correcta definición y valoración constitucional del derecho fundamental aquí en juego y de las obligaciones laborales que pueden modularlo. Juicio que permitirá determinar, a la luz de las concretas circunstancias



del caso, si la reacción empresarial que ha conducido al trabajador es legítima o por el contrario, ésta fue sancionada disciplinariamente por el lícito ejercicio de sus derechos fundamentales, en cuyo caso, el despido no podría dejar de calificarse como nulo (Sentencia del Tribunal Constitucional 6/1988) .

También se ha señalado que en dicha ponderación debe tomarse en consideración que el ejercicio de estos derechos se encuentra condicionado no sólo por sus respectivos límites genéricos, sino, además, por límites adicionales derivados del vínculo contractual que une a trabajador y empresario, límites que, en cualquier caso, no pueden implicar la imposición de un deber genérico de lealtad o de sujeción del trabajador al interés empresarial, sino sólo la modulación que resulte estrictamente imprescindible para el logro de los legítimos intereses empresariales y proporcional y adecuada a la consecución de tal fin (por todas, SSTC 213/2002, de 11 de noviembre, FFJJ 4 y 7 , y 198/2004, de 15 de noviembre , FFJJ 5 y 8) .

5.-Ha de tenerse en cuenta que son distintos los contenidos de la libertad de expresión y la de información si bien en ocasiones resulta difícil o incluso imposible separar de un mismo mensaje los elementos que pretenden informar de los dirigidos a valorar. Al respecto, la sentencia del Tribunal Supremo de 11 de marzo de 1997 declaró que "La libertad de expresión consistiría en el derecho a formular juicios y opiniones, sin pretensión de sentar hechos o afirmar datos objetivos, por lo que el campo de acción vendría solo determinado por la ausencia de expresiones indudablemente injuriosas sin relación con las ideas u opiniones que se expongan, y que resulten innecesarias para la exposición de las mismas. Por el contrario, cuando lo que se persigue es suministrar información sobre hechos que se pretenden ciertos, estaríamos ante la libertad de información; entonces, la protección constitucional se extiende únicamente a la información veraz." También el Tribunal Constitucional en sentencia de 16 de enero de 1996 declaraba que "Nuestra Constitución ha consagrado por separado la libertad de expresión (art. 20.1.a) y la Libertad de información (art. 20.1.d). La primera tiene por objeto la libre expresión de pensamientos, ideas y opiniones, concepto amplio dentro del cual deben también incluirse las creencias y juicios de valor; la segunda, la libre comunicación y recepción de información sobre hechos, o más restringidamente, sobre hechos que puedan considerarse noticiables. Esta distinción entre pensamientos, ideas y opiniones, de un lado, y comunicación informativa de hechos, de otro, tiene decisiva importancia a la hora de determinar la legitimidad del ejercicio de esas libertades pues mientras los hechos son susceptibles de prueba, las opiniones o juicios de valor, por su naturaleza abstracta, no se prestan a una demostración de exactitud (STC 107/88) y ello hace que al que ejercita la Libertad de expresión no le sea exigible la prueba de la verdad o diligencia en su averiguación (STC 223/92) , que condiciona sin embargo la legitimidad del derecho de información por expreso mandato constitucional que ha añadido al termino información del art. 20.1.d) el adjetivo veraz. "Conforme a ello el único límite que operaría en relación a la libertad de expresión sería "el respeto a los demás y la búsqueda de la pacífica convivencia, dentro de la lícita y enriquecedora discrepancia", según STS de fecha de 14 de junio de 1996 . En cambio, para que prevalezca la Libertad de información en conflicto con el derecho al honor, como se razonaba en la STS de 24 de julio de 1997 , es preciso la concurrencia de dos requisitos, a saber, que "la información transmitida sea veraz" y, que "esté referida a asuntos públicos que sean de interés general por las materias que traten o por las personas que en ellos intervengan".

6.-La comunicación que la Constitución protege es, de otra parte, la que transmita información "veraz", pero de ello no se sigue -como bien observa el Letrado del Estado- que quede extramuros del ámbito garantizado, en supuestos como el presente, la información cuya plena adecuación a los hechos no se ha evidenciado en el proceso, como no se probaron, en este caso, los hechos referidos por el trabajador despedido. 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. El ordenamiento no presta su tutela a tal conducta negligente, ni menos a la de quien comunique como hechos simples rumores o, peor aún, meras invenciones o insinuaciones insidiosas, pero si ampara, en su conjunto, la información rectamente obtenida y difundida, aun cuando su total exactitud sea controvertible. En definitiva, las afirmaciones erróneas son inevitables en un debate libre, de tal forma que, de imponerse "la verdad" como condición para el reconocimiento del derecho, la única garantía de la seguridad jurídica sería el silencio.

7.-Ciertamente, todo derecho ha de ejercitarse conforme a las exigencias de la buena fe (STC 61/92) y la presencia de una relación jurídico-laboral genera entre las partes un complejo de derechos y obligaciones recíprocas que modaliza el ejercicio de algunos de los derechos fundamentales (SSTC 120/83 , 88/85 (EDJ 1985/88) y 6/88) . Pero no cabe defender la existencia de un genérico deber de lealtad, con un significado omnicomprendido de sujeción de trabajador al interés empresarial, pues ello no es acorde a



sistema constitucional de relaciones laborales y aparece contradicho por la propia existencia del conflicto cuya legitimidad general ampara el texto constitucional. (STC 120/83)

Centrándonos, pues, en el derecho a la libertad de expresión, hay que tener presente que el mismo comprende junto a la mera expresión de juicios de valor también la crítica de la conducta de otro, aunque la misma sea desabrida o pueda molestar, inquietar o disgustar a quien se dirige (SSTC 6/2000, de 17 de enero , FJ 5 ; 23/2010, de 27 de abril , FJ 3 ; 226/2016, de 22 de diciembre, FJ 5 , y 89/2018, de 6 de septiembre , FJ 3 . Así lo requieren el pluralismo, la tolerancia y el espíritu de apertura, sin los cuales no existe sociedad democrática (SSTEDH de 23 de abril de 1992, Castells c. España, § 42 , y de 29 de febrero de 2000, Fuentes Bobo c. España , § 43). No obstante, fuera del ámbito de protección de dicho derecho se sitúan las frases y expresiones "ultrajantes u ofensivas", sin relación con las ideas u opiniones que se expongan, y por tanto, innecesarias a este propósito, dado que la libertad de expresión no comprende el "derecho al insulto", que sería, por lo demás, incompatible con la norma fundamental [por todas, SSTC 203/2015, de 5 de octubre , FJ 6 ; 181/2016, de 19 de junio, FJ 5 , y 89/2018, de 6 de septiembre , FJ 3 a)]. En otras palabras, la libertad de expresión , como cualquier otra, no es ilimitada (por todas, SSTC 65/2015, de 13 de abril, FJ 3 , y 226/2016, de 22 de diciembre , FJ 5), y tiene su límite en el debido respeto a los derechos reconocidos en el título I de la Constitución (EDL 1978/3879), en las leyes que lo desarrollan y, especialmente, y entre otros, tal y como puntualiza el art. 20.4 CE , en el derecho al honor, a la intimidad y a la propia imagen de los demás.

En definitiva, es preciso que los órganos judiciales preserven el necesario equilibrio entre las obligaciones del trabajador dimanantes del contrato de trabajo y el ámbito de sus derechos y libertades constitucionales, pues dada la posición preeminente de estos en el ordenamiento jurídico, la modulación que el contrato de trabajo puede producir en su ejercicio ha de ser la estrictamente imprescindible para el logro de los legítimos intereses empresariales, y proporcional y adecuada a la consecución de tal fin (por todas, STC 170/2013, de 7 de octubre , FJ 3) . En tal sentido, se ha venido pronunciando el Tribunal Europeo de Derechos Humanos al examinar el alcance permisible de la restricción de la libertad de expresión en la relación laboral desde la perspectiva del art. 10 del Convenio europeo de derechos humanos (SSTEDH Fuentes Bobo c. España, de 29 de febrero de 2000; TW y otros c. España, de 21 de septiembre de 2011 y Herbai c. Hungría, de 5 de noviembre de 2019)].

8.-Aplicando la doctrina expuesta, se debe aclarar que la comunicación de hechos susceptibles de contraste mediante datos objetivos, se sustenta en la libertad de información - reconocida en el artículo 20.1.d CE -, mientras que las meras opiniones o valoraciones personales y subjetivas, los simples juicio de valor sobre la conducta ajena se sustentan en la libertad de expresión - consagrada en el artículo 20.1.a CE .

9.-Esta autonomía y sustantividad propia comporta en principio que, cuando concurren en un mismo texto elementos informativos y valorativos - que suele ser habitual, dada que la expresión de pensamientos necesita a menudo apoyarse en la narración de hechos y a la inversa - proceda separarlos, y solo cuando sea imposible hacerlo deberá atenderse al elemento preponderante. En todo caso, cuando se atribuye la comisión de hechos antijurídicos, apareciendo la exposición de los hechos y la emisión de valoraciones indisolublemente unidas, lo ejercido es la libertad de expresar opiniones. (por todas, STS 26 abril 2017 , RJ 2017/1841, conteniendo amplia cita doctrinal).

10.-El criterio de la relevancia pública de la materia sobre la que versan las manifestaciones objeto de enjuiciamiento tiene un alcance decisivo para calificar como legítimo el ejercicio por los trabajadores de su derecho a la libertad de expresión, hasta el punto que por el Tribunal Constitucional se viene afirmando que en tanto en cuanto el contenido de la expresión se refiere a irregularidades en un servicio público, y de público interés, por tanto, la posible oposición entre el deber contractual de buena fe y el derecho constitucional de libre expresión, o información, queda notablemente difuminada. Y dicha conclusión se refuerza particularmente cuando el comunicante, por su directo conocimiento de los hechos relevantes para la adecuada prestación del servicio público, se encuentra especialmente capacitado para formular denuncias que coadyuven eficazmente el interés de eliminar fraudes o abusos en su prestación (STC 1/1998) .

11.-Como reiteradamente ha declarado el TC , las libertades de expresión e información ejercidas en el marco de la acción sindical, que no son derechos ilimitados y absolutos, como no lo es ninguno de los derechos fundamentales, deben conciliarse con la lícita protección de los intereses empresariales, deducidos éstos conforme a un juicio de ponderación, de manera que las restricciones que hayan de aplicarse habrán de ser adecuadas, imprescindibles y proporcionales a la protección de la libertad de empresa (por todas, STC 198/2004, de 15 noviembre) .

En cuanto al riesgo de la vulneración del derecho a la libertad de expresión por parte del empresario, hay que poner de relieve la necesidad de mantener un delicado equilibrio entre el citado derecho fundamental de las personas trabajadoras y las facultades organizativas empresariales, entre las que se encuentra la de vigilancia del trabajador.



12.-Como señala el Tribunal Constitucional en su sentencia 186/00, de 10 de Julio, recurso de amparo 2662/97 , hay que tener presente dos cuestiones.

Por una parte «el empresario no queda apoderado para llevar a cabo, so pretexto de las facultades de vigilancia y control que le confiere el artículo 20.3 ET , intromisiones ilegítimas en la intimidad de sus empleados en los centros de trabajo».

Por otro lado: «Igualmente es doctrina reiterada de este Tribunal que << el derecho a la intimidad no es absoluto, como no lo es ninguno de los derechos fundamentales, pudiendo ceder ante intereses constitucionalmente relevantes, siempre que el recorte que aquél ha de experimentar se revele como necesario para lograr el fin legítimo previsto, proporcionado para alcanzarlo y, en todo caso, sea respetuoso con el contenido esencial del derecho.»

En este sentido debe tenerse en cuenta que el poder de dirección del empresario, imprescindible para la buena marcha de la organización productiva (organización que refleja otros derechos reconocidos constitucionalmente en los arts. 33 y 38 C.E.) y reconocido expresamente en el art. 20 L.E.T. atribuye al empresario, entre otras facultades, la de adoptar las medidas que estime más oportunas de vigilancia y control para verificar el cumplimiento del trabajador de sus obligaciones laborales. Mas esa facultad ha de producirse, en todo caso, como es lógico, dentro del debido respeto a la dignidad del trabajador, como expresamente nos lo recuerda igualmente la normativa laboral (arts. 4.2 c) y 20.3 L.E.T.)»

Cohonestando ambas premisas el Tribunal concluye: «En efecto, de conformidad con la doctrina de este Tribunal, la constitucionalidad de cualquier medida restrictiva de derechos fundamentales viene determinada por la estricta observancia del principio de proporcionalidad. A los efectos que aquí nos importan, basta con recordar que para comprobar si una medida restrictiva de un derecho fundamental supera el juicio de proporcionalidad, es necesario constatar si cumple los tres requisitos o condiciones siguientes: si tal medida es susceptible de conseguir el objetivo propuesto (juicio de idoneidad); si además , es necesaria, en el sentido de que no exista otra medida más moderada para la consecución de tal propósito con igual eficacia (juicio de necesidad) ; y finalmente, si la misma es ponderada o equilibrada, por derivarse de ella más beneficios o ventajas para el interés general que perjuicios sobre otros bienes o valores en conflicto (juicio de proporcionalidad en sentido estricto)».

De la doctrina constitucional se sigue que las facultades de vigilancia y control no autorizan al empresario para realizar intromisiones ilegítimas en el derecho a la libertad de expresión de las personas trabajadoras, salvo que esta intromisión supere el juicio de proporcionalidad, es decir, el triple test: idoneidad, necesidad y proporcionalidad en sentido estricto.

13.-Tratándose de la limitación de un derecho fundamental, cual es el derecho a la libertad de expresión, cualquier medida restrictiva de derechos fundamentales viene determinada por la estricta observancia del principio de proporcionalidad, debiéndose recordar que para comprobar si una medida restrictiva de un derecho fundamental supera el juicio de proporcionalidad, es necesario constatar si cumple los tres requisitos o condiciones siguientes: si tal medida es susceptible de conseguir el objetivo propuesto (juicio de idoneidad); si además, es necesaria, en el sentido de que no exista otra medida más moderada para la consecución de tal propósito con igual eficacia (juicio de necesidad) ; y finalmente, si la misma es ponderada o equilibrada (STC 186/2000) .

14.-Hechas estas consideraciones generales y entrando a analizar el caso concreto que nos ocupa, y teniendo en cuenta la redacción de la disposición adicional tercera del anexo que establece: *"Dadas las particularidades del Servicio es necesario guardar el secreto profesional respecto de todas las informaciones relativas al Servicio de extinción de incendios forestales que se conozca con motivo del desempeño de su actividad laboral, respecto de la difusión a terceros o en redes sociales de información, instrucciones internas, documentación, mensajes, imágenes o vídeos, y sin que exista autorización expresa de la empresa.*

(...)

El incumplimiento de estas obligaciones será considerado falta grave quedando el comportamiento subsumido concretamente en los apartados 69 k (primer párrafo) y 69 ñ (segundo párrafo)"

Dicho precepto, teniendo en cuenta las particularidades del servicio a prestar y que en la práctica trata de evitar que los empleados se conviertan en una fuente de información sobre los incendios con el fin de unificar la información y dejar en manos de la oficialidad los datos sobre los fuegos, manejando la información mediante un uso común del sistema de gestión de emergencias, debiendo realizarse el servicio extremando la prudencia y la cautela durante la prestación del servicio, dada la propia naturaleza de la actividad desempeñada , supera el requisito de necesidad, en el sentido de que no existe otra medida más moderada para la consecución de tal propósito con igual eficacia.



-En efecto hay que tener presente que (TRAGSA), es un medio propio y servicio técnico instrumental de la Administración General del Estado, cuyo régimen jurídico está regulado en el artículo 88 de la Ley 66/1997, de 30 de diciembre, de Medidas Fiscales, Administrativas y del Orden Social, en cuyo desarrollo se dictó el Real Decreto 371/1999, de 5 de marzo, "especialmente para dar continuidad a su decisivo papel instrumental en las actuaciones urgentes o de emergencia, con motivo de catástrofes o calamidades de cualquier naturaleza, fundamentado en la potencia y capacidad de movilización de sus medios operativos, en su experiencia y solvencia técnica y en su implantación en el territorio" Para el desarrollo de dichas actuaciones, la Dirección General de Protección Civil establecerá, en cada caso, las medidas de dirección y coordinación que procedan, según su naturaleza y características.

-Actualmente, hasta tanto entre en vigor el Real Decreto por el que se apruebe la estructura orgánica del Ministerio para la Transición Ecológica y el Reto Demográfico, el Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación desempeñará transitoriamente las funciones de la Subdirección General de Política Forestal."

-En el pliego de prescripciones técnicas encargo del servicio para el funcionamiento del dispositivo de extinción y prevención de incendios forestales del MAPA. años 2020- 2024, se recoge: NOVENA. PROPIEDAD INTELECTUAL La información obtenida por el personal de TRAGSA adscrito a los servicios de extinción y prevención de incendios forestales del MAPA durante el desempeño ordinario de su trabajo y en particular durante la actuación años 2020-2024 en incendio forestal es propiedad del MAPA y no puede ser transmitida a terceros sin autorización previa.

-En las instrucciones del MAGRAMA expresamente se recoge: La transmisión de información de las actuaciones de medios del MAGRAMA corresponde a su gabinete de prensa.

Todos los medios del dispositivo del MAGRAMA son medios de apoyo y como tales deben actuar, sin pretender alcanzar un protagonismo que ni es único ni les corresponde. Hasta la fecha, el reconocimiento por parte de otros dispositivos sobre el gran trabajo que realizan los medios del MAGRAMA ha sido patente.

-Durante la movilización, desplazamiento y actuación en la extinción de un incendio forestal la seguridad es la premisa principal y la atención del personal debe estar puesta en la situación que se está desarrollando en cada momento. El uso del teléfono móvil, cámara fotográfica o dispositivos electrónicos implica, por una parte, la retirada de los guantes de protección y por otra, la pérdida de atención a lo que está sucediendo en ese momento, lo cual puede comprometer la seguridad propia y la de otras personas.

-El cometido del personal que forma parte del dispositivo del MAGRAMA, no es en ningún caso ni obtener imágenes para uso privado, ni emitir comunicaciones de ningún tipo (con o sin las imágenes correspondientes) fuera del mencionado dispositivo.

1. La fuente oficial de información del dispositivo MAGRAMA es el gabinete de prensa del mismo. Este gabinete marca las pautas o estrategias de difusión informativa a través de cualquier medio de comunicación.

2. No se puede suministrarse información sobre la emergencia en curso u otras actividades del dispositivo distinta de la información ya suministrada por la fuente oficial, desde las cuentas personales en cualquiera de las redes sociales, (Twitter, Facebook, LinkedIn, etc.).

3. No está permitida la difusión de la información relativa a la actividad laboral del trabajador del dispositivo en las redes sociales. Cualquier fotografía o grabación de video o audio realizada por un trabajador del dispositivo, relacionada con el trabajo desempeñado, con independencia de que se realice con cámaras o teléfonos personales, es material de trabajo. Por tanto, no está permitida su difusión sin la correspondiente autorización.

4. En caso de tener interés en la difusión de algún documento en concreto, se remitirá la propuesta al gabinete de prensa MAGRAMA para que traslade la información, si se estima pertinente, a través de las redes sociales o del resto de canales de comunicación (notas de prensa a los medios de comunicación, difusión en la página web del Ministerio de Agricultura y Medio Ambiente,)

5. En el caso de las fotografías relativas a emergencias de gran calado social, éstas deben remitirse al gabinete de prensa, quien las utilizará para acompañar todas las informaciones oficiales de dicha emergencia. Estas fotografías se distribuirán mencionando como autor a "MAGRAMA" y llevarán, siempre que sea posible, la referencia del centro de trabajo del que proceden.

6. En ningún caso debe de comunicarse por parte del personal del dispositivo del MAGRAMA, la evolución de las tareas de extinción, dar por controlado un siniestro, publicar un perímetro, o cualquier información técnica procedente de las labores realizadas en el siniestro, debido a que esto es competencia de la Dirección Técnica de Extinción, que además es quien tiene todos los datos para que esa información sea lo más real posible. La titularidad particular de una cuenta no puede representar a un colectivo laboral perteneciente a



una administración pública. El uso de las siglas, logos y referencias del MAGRAMA genera confusión sobre la oficialidad de dichas cuentas y de las informaciones en ellas vertidas.

7. Cualquier persona es libre de comunicarse por estos medios a nivel particular, por supuesto fuera del horario laboral. Pero en ningún caso, podrá hacer uso de siglas, nombres, logos y referencias oficiales (MAGRAMA u otro organismo público)

-En el mismo sentido son las pautas para el personal de TRAGSA que trabaja en labores de lucha contra incendios forestales (tareas de prevención y/o extinción) y las instrucciones del Plan de Emergencia por incendios forestales de Andalucía (Plan Infoca)

-El artículo 10 del Convenio Europeo de Derechos Humanos dispone: Toda persona tiene derecho a la libertad de expresión. Este derecho comprende la libertad de opinión y la libertad de recibir o de comunicar informaciones o ideas sin que pueda haber injerencia de autoridades públicas y sin consideración de fronteras. El presente artículo no impide que los Estados sometan a las empresas de radiodifusión, de cinematografía o de televisión a un régimen de autorización previa. 2. El ejercicio de estas libertades, que entrañan deberes y responsabilidades, podrá ser sometido a ciertas formalidades, condiciones, restricciones o sanciones, previstas por la ley, que constituyan medidas necesarias, en una sociedad democrática, para la seguridad nacional, la integridad territorial o la seguridad pública, la defensa del orden y la prevención del delito, la protección de la salud o de la moral, la protección de la reputación o de los derechos ajenos, para impedir la divulgación de informaciones confidenciales o para garantizar la autoridad y la imparcialidad del poder judicial.

-El artículo 53.12 del EBEP establece en el apartado 12, los empleados públicos guardarán secreto de las materias clasificadas u otras cuya difusión esté prohibida legalmente, y mantendrán la debida discreción sobre aquellos asuntos que conozcan por razón de su cargo, sin que puedan hacer uso de la información obtenida para beneficio propio o de terceros, o en perjuicio del interés público.

La Disposición Adicional impugnada no establece una prohibición absoluta, se trata de una medida adecuada para preservar beneficios superiores a los perjuicios que puedan causar la limitación de la libertad de expresión. Se cumple el test de proporcionalidad sin perjuicio de que en cada caso concreto se pueda analizar si una determinada actuación cumple los principios de necesidad, proporcionalidad e idoneidad.

En aras de la salvaguarda del cumplimiento de las funciones del personal del servicio de extinción de incendios forestales y la seguridad, atención y concentración requerida en la actuación en la extinción de un incendio, con la finalidad de no comprometer la vida propia y la de otras personas y de evitar la confusión en la evolución de las tareas de extinción, dar por controlado un siniestro, publicar un perímetro, o cualquier información técnica procedente de las labores realizadas en el siniestro,- debido a que esto es competencia de la Dirección Técnica de Extinción, que además es quien tiene todos los datos para que esa información sea lo más real posible, proporcionando información, en tiempo real, de sus actuaciones mediante el uso común del sistema de gestión de emergencias- ,la obligación de obtener autorización previa de la empresa para la realización de determinadas actividades, se revela como necesaria.

En cuanto a si la medida es idónea, es decir, adecuada para conseguir el fin pretendido, se ha puesto de relieve al examinar el requisito de la necesidad, la idoneidad de la medida como cautela para evitar el incumplimiento de la obligación de confidencialidad, así como para garantizar el correcto desarrollo de las labores para las cuales han sido contratados, la efectividad del servicio y la seguridad de los empleados y de otras personas.

Finalmente, en cuanto a la proporcionalidad, se ha de señalar que, el secreto profesional, no es discrecional, sino que aparece limitado a determinados supuestos y en concreto a las informaciones relativas al servicio de extinción de incendios forestales respecto a "instrucciones internas, documentación, mensajes, imágenes o videos" que se conozca con motivo del desempeño de la actividad laboral.

En definitiva, es una restricción necesaria del derecho a la libertad de expresión, y del derecho a la libertad de información que supera el juicio de proporcionalidad, tal y como ha quedado razonado por el grave perjuicio que para el normal desarrollo de la actividad empresarial puede suponer la difusión a terceros o en redes sociales de información, instrucciones internas, documentación, mensajes, imágenes o videos que se conozcan con motivo del desempeño de la actividad laboral.

Este deber de confidencialidad, que impone la normativa, no es más que una de las consecuencias derivadas de la particular configuración jurídica de las relaciones entre El MAPA, TRAGSA y sus empleados para el servicio de extinción y prevención de incendios forestales y de la dimensión pública que las mismas tienen en algunos aspectos de su organización y actividad, en los términos que hemos dicho anteriormente. Por tanto, los trabajadores de TRAGSA que forman parte de los dispositivos de prevención y extinción de incendios, no podrán en su condición de tales invocar una titularidad de derechos fundamentales -libertades de expresión



o información - que no tienen, cuando se trata de información, instrucciones internas, documentación, mensajes, imágenes o videos que se conozcan con motivo del desempeño de la actividad laboral.

Ello no es óbice, para que los empleados de TRAGSA puedan narrar en sus cuentas detalles o anécdotas relacionados con su trabajo guardando especial cuidado, ante la posibilidad de que puede interpretarse como un respaldo de TRAGSA , poniendo en peligro la independencia y el prestigio de la empresa, sin que los empleados en sus cuentas personales puedan utilizar contenidos propiedad de TRAGSA ,debiendo los empleados establecer una clara diferencia entre sus cuentas personales y profesionales, prueba de ello es que en las instrucciones del MAGRAMA expresamente se recoge, cualquier persona es libre de comunicarse por estos medios a nivel particular, por supuesto fuera del horario laboral. Pero en ningún caso, podrá hacer uso de siglas, nombres, logos y referencias oficiales (MAGRAMA u otro organismo público), significando que la cláusula impugnada no prohíbe la crítica ni la libertad de expresión e información tal y como reconoció el Abogado del Estado en el acto del juicio, si bien con los límites anteriormente expuestos.

La disposición impugnada no vulnera la libertad de expresión - consagrada en el artículo 20.1.a CE , ni es contraria al derecho a la libertad de información reconocido en el art. 20.1 d) CE .

La conclusión de los razonamientos anteriores es que la demanda, de conformidad con el informe del Ministerio Fiscal, debe ser desestimada.

VISTOS los preceptos legales citados y demás de general y pertinente aplicación,

FALLAMOS

Desestimamos la demanda formulada por Don Lluç Sánchez Bercedo en nombre y representación del SINDICATO CONFEDERACIÓN GENERAL DE TRABAJADORES (CGT) contra EMPRESA DE TRANSFORMACIÓN AGRARIA SA (TRAGSA), Sindicato COMISIONES OBRERAS, Sindicato UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES y Sindicato CSIF, sobre IMPUGNACION DE CONVENIO COLECTIVO, siendo parte el MINISTERIO FISCAL y, absolvemos a los demandados de las pretensiones frente a los mismos deducidas en demanda.

Notifíquese la presente sentencia a las partes advirtiéndoles que contra la misma cabe Recurso de Casación ante la Sala Cuarta del Tribunal Supremo, que podrá prepararse ante esta Sala de lo Social de la Audiencia Nacional en el plazo de CINCO DÍAS hábiles desde la notificación, pudiendo hacerlo mediante manifestación de la parte o de su Letrado al serle notificada, o mediante escrito presentado en esta Sala dentro del plazo arriba señalado.

Al tiempo de preparar ante la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional el Recurso de Casación, el recurrente, si no goza del beneficio de Justicia gratuita, deberá acreditar haber hecho el depósito de 600 euros previsto en el art. 229.1.b de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social , y, en el caso de haber sido condenado en sentencia al pago de alguna cantidad, haber consignado la cantidad objeto de condena de conformidad con el art. 230 del mismo texto legal , todo ello en la cuenta corriente que la Sala tiene abierta en el Banco de Santander Sucursal de la Calle Barquillo 49, si es por transferencia con el nº 0049 3569 92 0005001274 haciendo constar en las observaciones el nº 2419 0000 00 0339 20; si es en efectivo en la cuenta nº 2419 0000 00 0339 20 (IBAN ES55), pudiéndose sustituir la consignación en metálico por el aseguramiento mediante aval bancario, en el que conste la responsabilidad solidaria del avalista.

Llévese testimonio de esta sentencia a los autos originales e incorpórese la misma al libro de sentencias.

Así por nuestra sentencia lo pronunciamos, mandamos y firmamos.