



EUROPEAN COURT OF HUMAN RIGHTS
COUR EUROPÉENNE DES DROITS DE L'HOMME

© Consejo de Europa/Tribunal Europeo de Derechos Humanos, 2013. Esta traducción no vincula al Tribunal. Para más información véase la indicación completa sobre derechos de autor al final de este documento.

© Council of Europe/European Court of Human Rights, 2013. This translation does not bind the Court. For further information see the full copyright indication at the end of this document.

© Conseil de l'Europe/Cour européenne des droits de l'homme, 2013. La présente traduction ne lie pas la Cour. Pour plus de renseignements veuillez lire l'indication de copyright/droits d'auteur à la fin du présent document.

GRAN SALA

ASUNTO PALOMO SÁNCHEZ Y OTROS c. ESPAÑA

(Demandass n^{os} 28955/06, 28957/06, 28959/06 y 28964/06)

SENTENCIA

ESTRASBURGO

12 septiembre 2011

Esta sentencia es definitiva. Puede sufrir retoques de forma.

En el asunto Palomo Sánchez y otros contra España,

El Tribunal Europeo de Derechos Humanos, constituido en una Gran Sala compuesta por los siguientes Jueces: Nicolas Bratza, *Presidente*, Peer Lorenzen, Françoise Tulkens, Elisabeth Steiner, David Thór Björgvinsson, Danutė Jočienė, Ján Šikuta, Dragoljub Popović, Ineta Ziemele, Isabelle Berro-Lefèvre, Päivi Hirvelä, Luis López Guerra, Mirjana Lazarova Trajkovska, Ledi Bianku, Işıl Karakaş, Nebojša Vučinić, Kristina Pardalos, así como por Vincent Berger, *Jurisconsulto*,

Tras haber deliberado en privado en las fechas 8 de diciembre de 2010 y 29 de junio de 2011,

Dicta la siguiente

SENTENCIA

PROCEDIMIENTO

1. El asunto tiene su origen en seis demandas (núms. 28955/2006, 28957/2006, 28959/2006, 28964/2006, 28389/2006 y 28961/2006) dirigidas contra el Reino de España, que seis ciudadanos españoles, Don Juan Manuel Palomo Sánchez, Don Francisco Antonio Fernández Olmo, Don Agustín Álvarez Lecegui, Don Francisco José María Blanco Balbas, Don José Antonio Aguilera Jiménez y Don Francisco Beltrán Lafulla («los demandantes»), presentaron ante el Tribunal en virtud del artículo 34 del Convenio para la Protección de los Derechos Humanos y de las Libertades Fundamentales («el Convenio»), el 13 de julio de 2006.

2. Los demandantes están representados ante el Tribunal por el señor L. García Quinteiro, abogado colegiado en Barcelona. El Gobierno español («el Gobierno») está representado por su agente, el señor F. Irurzun Montoro, Abogado del Estado.

3. En sus demandas, los interesados alegan, en particular, que su despido constituyó una represalia por su pertenencia a un sindicato y por las reivindicaciones de este último, bajo el pretexto del contenido pretendidamente injurioso del boletín informativo del mismo. Invocan los artículos 10 y 11 del Convenio.

4. Las demandas fueron asignadas a la Sección Tercera del Tribunal (artículo 52.1 del Reglamento). El 11 de diciembre de 2008, el Presidente de dicha Sección decidió comunicarlas al Gobierno. De conformidad con el antiguo artículo 29.3 del Convenio (actual artículo 29.1) y el artículo 54A del Reglamento, decidió examinar conjuntamente la admisibilidad y el fondo de los asuntos.

5. El 17 de noviembre de 2009, la Sala, compuesta por Josep Casadevall, *Presidente*, Elisabet Fura, Corneliu Bîrsan, Alvina Gyulumyan, Egbert Myjer, Luis López Guerra et Ann Power, así como por Santiago Quesada,

Secretario de Sección, decidió, en aplicación del artículo 42.1 del Reglamento, acumular las demandas núms. 28389/2006, 28955/2006, 28957/2006, 28959/2006, 28961/2006 y 28964/2006. Declaró admisibles las demandas (núms. 28955/2006, 28957/2006, 28959/2006 y 28964/2006) presentadas por Don Juan Manuel Palomo Sánchez, Don Francisco Antonio Fernández Olmo, Don Agustín Álvarez Lecegui y Don Francisco José María Blanco Balbas («los demandantes») y desestimó las demandas (núms. 28389/2006 y 28961/2006) de los señores Aguilera Jiménez y Beltrán Lafulla. El 8 de diciembre de 2009, dictó la Sentencia *Aguilera Jiménez y otros contra España* en la que concluía, por seis votos contra uno, que no había habido violación del artículo 10 del Convenio y que no se planteaba ninguna cuestión distinta respecto al artículo 11 del Convenio.

6. El 7 de marzo de 2010, al amparo de los artículos 43 del Convenio y 73 del Reglamento, los demandantes solicitaron la remisión del asunto ante la Gran Sala alegando que había habido violación de los artículos 10 y 11. El 10 de mayo de 2010, el colegio de la Gran Sala acogió esta solicitud.

7. Se dispuso la composición de la Gran Sala de acuerdo con las disposiciones del artículo 26, apartados 4 y 5, del Convenio y del artículo 24 del Reglamento del Tribunal.

8. Tanto los demandantes como el Gobierno presentaron escritos ante la Gran Sala.

9. Los debates se desarrollaron en público, el 8 de diciembre de 2010, en el Palacio de los Derechos Humanos de Estrasburgo (artículo 59.3 del Reglamento).

Comparecieron:

- *por el Gobierno*: señor F. Irurzun, Abogado del Estado, *agente*;

- *por los demandantes*: señor L. García Quintero, *abogado*.

El Tribunal escuchó sus declaraciones.

HECHOS

I. CIRCUNSTANCIAS DEL CASO

10. Los demandantes residen en Barcelona.

11. Los demandantes prestaban servicios como repartidores para la empresa P., contra la que habían formulado distintas demandas individuales ante la jurisdicción social. Los demandantes planteaban reclamación judicial pretendiendo que la relación laboral de carácter especial que les unía con la mencionada empresa, ratificada por Sentencias de 2 de mayo y 30 de diciembre de 1995 del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, fuese aceptada por la empresa al objeto de que se integrara en el régimen pertinente de la Seguridad Social. En el marco de estos procedimientos,

algunos representantes de un comité de repartidores autónomos de la empresa P. testificaron contra los demandantes.

12. El 21 de mayo de 2001, los demandantes constituyeron la asociación sindical «Nueva Alternativa Asamblearia» (N.A.A.) para defender sus intereses y los de los otros repartidores asalariados frente a las iniciativas promovidas por la sociedad P. para que renunciaran a su condición de asalariados. Los demandantes integraban la comisión ejecutiva de la misma. El 3 de agosto de 2001, los demandantes informaron a la empresa P. de la constitución de la asociación sindical y de su nombramiento como miembros de la comisión ejecutiva de la misma. Juan Manuel Palomo Sánchez era el Delegado Sindical, Francisco Antonio Fernández Olmo, Secretario de Tesorería, Agustín Álvarez Lecegui, Secretario de Prensa y Propaganda, y Francisco José María Blanco Balbas, Secretario de Organización. Tras su constitución no tuvo lugar ninguna modificación en lo referente al nombramiento de los miembros del sindicato y sus funciones.

13. La Asociación Sindical N.A.A. publicaba un boletín informativo mensual. El boletín del mes de marzo de 2002 (*sic*) informaba de la Sentencia dictada el 2 de abril de 2002 por el Juzgado de lo Social núm. 13 de Barcelona que acogía parcialmente las pretensiones de los demandantes condenando a la sociedad P. a abonarles las diferencias salariales.

En la portada del boletín, un dibujo con globos de diálogo mostraba una caricatura del Director de recursos humanos, señor G., sentado tras una mesa de despacho bajo la que se encontraba una persona a gatas de espaldas y, junto a ella, otras dos personas, A. y B., también trabajadores de la empresa P. y representantes de un comité de repartidores autónomos de esta última, que contemplaban la escena y esperaban su turno para ocupar el lugar bajo la mesa del despacho y satisfacer al director. En el interior del boletín, dos artículos denunciaban enérgicamente el hecho de que estas dos personas hubieran testificado a favor de la empresa P. en un pleito de índole laboral sostenido contra esta última. El boletín fue distribuido entre los trabajadores y colocado en el tablón de anuncios de la Asociación Sindical N.A.A. del centro de trabajo.

14. En fecha 3 de junio de 2002, la empresa comunicó a los demandantes su despido por incumplimiento grave, en este caso por la violación del derecho al honor y buen nombre de G., A. y B., en función de lo dispuesto en el artículo 54.1 y 2.c del Estatuto de los Trabajadores, que permite extinguir el contrato de trabajo por incumplimiento grave y culpable del trabajador.

15. Los demandantes interpusieron demanda de reclamación por despido ante el Juzgado de lo Social núm. 17 de Barcelona, el cual, por Sentencia de 8 de noviembre de 2002, desestimó sus pretensiones y declaró procedentes los despidos de conformidad con el artículo 54, apartados 1 y 2 c), del Estatuto de los Trabajadores. El Juzgado estimó que la decisión extintiva de la empresa se basaba en una causa real y grave, la publicación y exhibición en el tablón de anuncios, situado en el centro de trabajo, de un boletín que

contenía un dibujo con globos de diálogo y dos artículos ofensivos y atentatorios a la honorabilidad de las personas afectadas. En el artículo titulado «Testigos... ¿De quién? Pues de ellos», aparecían las caricaturas de A. y B. con la boca tapada con un pañuelo anudado detrás de la cabeza y debajo un texto del siguiente tenor:

«Sabíamos quiénes eran y de qué manera actuaban, pero no sabíamos hasta qué punto estaban dispuestos a llegar para seguir manteniendo su sillón y su puesto preferente sin dar un palo al agua.

Los trabajadores de P. nos ganamos la vida vendiendo los productos en la calle, A. y B. se ganan la vida vendiendo a los trabajadores en los juzgados. No les bastaba con hacerlo a través de los acuerdos que firman a espaldas del colectivo, ahora van más allá, roban y atracan con total impunidad a cara descubierta con la confianza del que se siente totalmente intocable juegan a ser Dios.

(...) Pero ellos, Presidente y Secretario de los representantes de los trabajadores, aceptaron al igual que los perros de presa aceptan arrastrarse y dar volteretas a cambio de una palmadita de su amo. (...)»

El Juez señaló que el texto respondía a los hechos que habían tenido lugar en el marco de una demanda formulada por los demandantes ante el Juzgado de lo Social núm. 13 de Barcelona, procedimiento en el que A. y B. declararon en calidad de testigos contra los intereses de los demandantes y a favor de la empresa.

El artículo titulado “Quien alquila el culo no caga cuando quiere” era del siguiente tenor:

”Si Usted pertenece a un comité de empresa y ha de firmar con el empresario acuerdos “callabocas” que nunca se cumplirán: reestructuración en beneficio de sus amiguetes, menguas salariales y diferentes “tablas laborales”, usted ha cambiado su dignidad por una poltrona, posee usted el dudoso mérito de alcanzar las mismas cotas de infamia que políticos y policías, usted ve, calla y ladinamente consiente todo tipo de canalladas. Puesto que ha alquilado el culo no caga cuando quiere, si es usted un infame “sindicalista profesional” y ha vendido por tanto su alma al sindicato, nunca tendrá un arrebato de sinceridad pues verá amenazado su status. Lo que usted dice lo dice el sindicato y como estos son los “condones” de la libertad su boca está sellada como su músculo anal porque usted ha alquilado el culo y no caga cuando quiere.

Si usted es capaz de ver las injusticias que cometen contra sus compañeros, el trato totalmente irracional con el que se miden sus problemas y la persecución constante a la que están sometidos, lo que calla por miedo de que el punto de mira gire hacia su persona. Anteriormente en épocas pasadas ha sido un rebelde que criticaba el sistema, despotricaba del convencionalismo y arremetía contra las normas impuestas. Corrosivo, dinámico, mordaz, impulsivo, jovial. Pero por dos favores “recibidos” ha ido modelando su ardiente temperamento puliendo su capacidad de autoestima y acotando sentimientos. A veces le salta la nostalgia y usted añora y desea peerse, pero sus esfínteres están cerrados porque usted alquila el culo y no caga cuando quiere.

Usted está harto de su trabajo, cabreado, angustiado, estresado y desesperado, aumento de horas y de responsabilidades, de productos, de promociones, de presiones. Podría trabajar en cualquier sitio y hacer cualquier cosa sin tener que levantarse a la hora que otros se acuestan. Usted rompería, rajaría, machacaría, destrozaría...pero usted se ha encadenado a créditos, letras, pagarés y deudas. Está Usted aplastado por su nueva furgoneta, las clases extraescolares de sus hijos y su chalet adosado a veinticinco años. Y se humilla traga, calla y otorga porque quien alquila el culo no caga cuando quiere.»

Este boletín fue repartido entre los trabajadores y colocado en el tablón de anuncios que el sindicato tenía en el centro de trabajo.

El Juzgado de lo Social señaló de entrada que era el contenido del boletín lo que había motivado los despidos, y no la afiliación sindical de los demandantes. Hizo referencia en su sentencia al ejercicio del derecho a la libertad de expresión en el marco de las relaciones laborales y a su carácter no exento de límites. Estimó que los límites de este derecho debían interpretarse conforme al principio de buena fe, lo que, en la relación laboral debía atender al respeto de los intereses del empleador y a las exigencias mínimas de la convivencia en el ámbito profesional. La sentencia reproducía la doctrina del Tribunal Constitucional según la cual el ejercicio del derecho a la libertad de expresión se encuentra sometido a los límites que se derivan de la existencia de la relación laboral, pues el contrato entre trabajador y empresario genera un complejo entramado de derechos y obligaciones recíprocas que condiciona 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, si bien la exigencia de obrar de buena fe no implica un deber de lealtad que llegue a someter al trabajador a los intereses del empresario.

En cuanto al contenido del folleto, el Juzgado de lo Social consideró que el dibujo y los globos de diálogo de la portada, así como los artículos del interior eran atentatorios a la honorabilidad y dignidad del Director de Recursos Humanos, de los repartidores A. y B. y a la propia imagen de la empresa P. Finalmente, señaló que el despido no podía calificarse de nulo en la medida en que se asentaba en un incumplimiento grave previsto en la legislación, y que no se habían vulnerado los derechos fundamentales de los demandantes.

16. Frente a esta Sentencia, los demandantes interpusieron recurso de suplicación. Por Sentencia de 7 mayo 2003, el Tribunal Superior de Justicia de Cataluña ratificó la sentencia recurrida en lo atinente a los demandantes.

Hizo referencia, concretamente, a los límites que se derivan del principio de buena fe entre las partes en el contrato de trabajo y a 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 de expresión. El ejercicio de una ponderación adecuada debía

permitir determinar si la reacción empresarial que condujo al despido del trabajador fue o no legítima. Para el tribunal, la divulgación de los dibujos y artículos enjuiciados era atentatoria a la honorabilidad y dignidad de las personas aludidas y traspasaba los límites de la crítica admisible, pues el ejercicio de la libertad de expresión y de opinión no pueden justificar sin más el empleo de apelativos o expresiones insultantes, injuriosas o vejatorias, que exceden del legítimo derecho de crítica y atacan claramente a la honorabilidad de las personas criticadas. Por otra parte, la sociedad P. había acreditado debidamente que el despido de los demandantes respondía a un móvil excluyente de todo propósito de represalia o castigo, pues se basaba en una causa real, grave y suficiente para la adopción de la decisión extintiva.

17. Los demandantes interpusieron recurso de casación para la unificación de doctrina. Por Auto de 11 de marzo de 2004, el Tribunal Supremo rechazó el recurso, por cuanto la sentencia aportada como elemento comparativo, la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid de 31 de julio de 1992, no era pertinente.

18. Invocando el artículo 24 (derecho a un proceso con todas las garantías) de la Constitución, y los artículos 20 y 28 relacionados (libertad de expresión y libertad sindical), los demandantes interpusieron recurso de amparo ante el Tribunal Constitucional. Por Auto de 11 enero 2006, notificado el 13 de enero de 2006, el Tribunal declaró el recurso inadmisibile por carecer de contenido constitucional. El Auto decía lo siguiente:

«(...) En primer lugar (...) no existen datos o indicios suficientes para alcanzar la conclusión de que el despido [de los demandantes] constituya una represalia por los pleitos de índole laboral sostenidos por aquéllos contra su empleadora (...) En segundo término, no se aprecia la lesión [alegada] del derecho a la libertad sindical reconocida en el artículo 28 de la Constitución (queja en la que se integra la relativa al artículo 14 de la Constitución en tanto que denuncian una discriminación por motivos sindicales), en la medida en que [los demandantes] no aportan indicios suficientes que acrediten que la decisión extintiva tuviera por objeto reducir, dificultar o impedir el ejercicio de la libertad sindical de los demandantes por su condición de afiliados o su actividad sindical. Según reiterada jurisprudencia constitucional, el indicio no consiste en la mera alegación de la vulneración constitucional, sino que debe permitir deducir la posibilidad de que ha podido producirse (...) lo que no sucede en el caso de autos, en la medida en que las circunstancias alegadas no generan una sospecha a favor del alegato de vulneración. En efecto, en sus alegaciones, los demandantes se limitan a mostrar su desacuerdo con las Sentencias impugnadas que, de forma motivada y razonada, estimaron que los interesados habían cometido los actos que la empresa les imputaba en las cartas de despido.

En tercer lugar, el artículo 28.1 de la Constitución en relación con el artículo 20.1 a) tampoco ha sido vulnerado en lo referente a la lesión alegada del derecho a la libertad de expresión de los demandantes en el contexto sindical, en la medida en que este derecho fundamental no reconoce un pretendido derecho al insulto. Tal y como se ha manifestado recientemente en la Sentencia del Tribunal Constitucional

39/2005, de 28 de febrero, fundamento jurídico 4º, reproduciendo la doctrina precedente, la Constitución no veda, en cualesquiera circunstancias, el uso de expresiones hirientes, molestas o desabridas, pero de la protección constitucional que otorga el art. 20.1 a) CE están excluidas las expresiones absolutamente vejatorias; es decir, aquéllas que, dadas las concretas circunstancias del caso, y al margen de su veracidad o inveracidad, sean ofensivas u oprobiosas y resulten impertinentes para expresar las opiniones o informaciones de que se trate. La aplicación de esta doctrina al caso de autos conduce a la inexistencia de vulneración del derecho a la libertad de expresión de los demandantes, que utilizaron este derecho de forma abusiva, por medio de juicios de valor expresados a través de unos dibujos y expresiones ofensivas y humillantes para las personas aludidas y que atentatorios a su honorabilidad y su reputación. [Tales dibujos y expresiones] eran innecesarios para la formación de una opinión sobre los hechos que los demandantes querían denunciar y, por ende, gratuitos e innecesarios para el ejercicio del derecho a la libertad de expresión en el contexto sindical.»

II. LEGISLACIÓN INTERNA APLICABLE

19. Las disposiciones aplicables de la Constitución dicen lo siguiente:

Artículo 20

«1. 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.

(...)

d) A comunicar o recibir libremente información veraz por cualquier medio de difusión. La Ley regulará el derecho a la cláusula de conciencia y al secreto profesional en el ejercicio de estas libertades.

2. El ejercicio de estos derechos no puede restringirse mediante ningún tipo de censura previa.

(...)

4. Estas libertades tienen su límite en el respeto a los derechos reconocidos en este Título, en los preceptos de las Leyes que lo desarrollen y, especialmente, en el derecho al honor, a la intimidad, a la propia imagen y a la protección de la juventud y de la infancia.»

Artículo 28

«1. Todos tienen derecho a sindicarse libremente. La libertad sindical comprende el derecho a fundar sindicatos y a afiliarse al de su elección así como el derecho de los sindicatos a formar confederaciones y a fundar organizaciones sindicales internacionales o afiliarse a las mismas. Nadie podrá ser obligado a afiliarse a un sindicato.

(...)».

20. Las disposiciones aplicables del Estatuto de los Trabajadores (aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo de 1995 dicen lo siguiente:

Artículo 54, Despido disciplinario

«1. El contrato de trabajo podrá extinguirse por decisión del empresario, mediante despido basado en un incumplimiento grave y culpable del trabajador.

2. Se considerarán incumplimientos contractuales:

(...)

c) Las ofensas verbales o físicas al empresario o a las personas que trabajan en la empresa o a los familiares que convivan con ellos».

Artículo 55.7

«El despido procedente convalidará la extinción del contrato sin derecho a indemnización (...).»

III. LA LEGISLACIÓN Y LA JURISPRUDENCIA INTERNACIONALES APLICABLES

A. La Organización Internacional del Trabajo

21. El 23 de junio de 1971, la Conferencia general de la Organización Internacional del Trabajo («la OIT») aprobó la Recomendación núm. 143 sobre la protección y facilidades que deben otorgarse a los representantes de los trabajadores en la empresa, cuyo punto núm. 15 dice lo siguiente:

«1) Se debería autorizar a los representantes de los trabajadores que actúen en nombre de un sindicato a que coloquen avisos sindicales en los locales de la empresa en lugar o lugares fijados de acuerdo con la dirección y a los que los trabajadores tengan fácil acceso.

2) La dirección debería permitir a los representantes de los trabajadores que actúen en nombre de un sindicato a que distribuyan boletines, folletos, publicaciones y otros documentos del sindicato entre los trabajadores de la empresa.

3) Los avisos y documentos a que se hace referencia en este párrafo deberán estar relacionadas con las actividades sindicales normales, y su colocación y distribución no deberán perjudicar el normal funcionamiento de la empresa ni el buen aspecto de los locales.»

22. En su 54ª sesión, en junio de 1970, la Conferencia Internacional del Trabajo aprobó la Resolución sobre los Derechos Sindicales y su Relación con las Libertades Civiles. Enumeró explícitamente los derechos que son

esenciales para el ejercicio normal de la libertad sindical, especialmente: a) el derecho a la libertad y a la seguridad de la persona y a la protección contra la detención y la prisión arbitrarias; b) la libertad de opinión y de expresión y, en particular, de sostener opiniones sin ser molestado y de investigar y recibir información y opiniones, y difundirlas, sin limitación de fronteras, por cualquier medio de expresión; c) el derecho de reunión; d) el derecho a un proceso legal por tribunales independientes e imparciales; e) el derecho a la protección de la propiedad de las organizaciones sindicales.

23. En 1994, la OIT publicó un informe titulado «Libertad sindical y negociación colectiva: Derechos sindicales y Libertades civiles y políticas». Los pasajes aplicables de dicho informe dicen lo siguiente:

« Parte I. Libertad sindical y protección del derecho de sindicación

Capítulo II. Derechos sindicales y libertades civiles y políticas

Introducción

(...)

24. La Declaración de Filadelfia (...) reconoció oficialmente la relación existente entre las libertades públicas y los derechos sindicales. En ella se proclama, en el artículo I b), que las libertades de expresión y de asociación son esenciales para el desarrollo constante, refiriéndose en el artículo II a) a los derechos fundamentales inherentes a la dignidad humana. Desde entonces, dicha relación ha sido en repetidas ocasiones afirmada y explicitada, tanto por los órganos de control de la OIT, como en los convenios, recomendaciones y resoluciones adoptados por la Conferencia Internacional del Trabajo.

(...)

27. Las informaciones disponibles, en particular sobre la índole de las quejas sometidas al Comité de Libertad Sindical, muestran que en materia de libertades públicas las principales dificultades con que tropiezan las organizaciones sindicales y sus dirigentes guardan relación con los derechos fundamentales y particularmente el derecho a la seguridad de la persona, la libertad de reunión, la libertad de opinión y de expresión, así como el derecho a la protección de los locales y la propiedad de las organizaciones sindicales. (...)

Libertad de opinión y de expresión

38. Otro de los elementos esenciales de los derechos sindicales es el derecho a expresar opiniones por medio de la prensa o en otra forma. El ejercicio pleno de los derechos sindicales requiere la existencia de una corriente libre de informaciones, opiniones e ideas; los trabajadores, los empleadores y sus organizaciones respectivas deben disfrutar de libertad de opinión y de expresión en sus reuniones, publicaciones y demás actividades. En los casos en que se necesite previamente una autorización para publicar el periódico de una organización, dicha concesión no debe depender del poder discrecional de las autoridades ni ser utilizado como medio de ejercicio de un control previo sobre los temas tratados en el periódico; además, las solicitudes de autorización se deberán tramitar y resolver

en el más breve plazo. (...) La aplicación de las distintas medidas de control administrativo como, por ejemplo, el retiro de una autorización a un periódico sindical, el control de las imprentas, o el manejo de la cuota de papel para imprimir los periódicos, debería estar sujeto a control judicial independiente que interviniese lo más rápidamente posible.

39. Un aspecto importante de la libertad de expresión atañe a la libertad de palabra de los delegados de organizaciones de empleadores y de trabajadores que asisten a congresos, conferencias y reuniones, y en particular a la Conferencia Internacional del Trabajo. (...)

43. La Comisión considera que las garantías proclamadas en los convenios internacionales del trabajo, y en especial las relativas a la libertad sindical, sólo podrán materializarse en la medida en que también se reconozcan y protejan efectivamente las libertades civiles y políticas consagradas por la Declaración Universal de los Derechos Humanos y los restantes instrumentos internacionales sobre la materia, en particular el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos. Estos principios intangibles de vocación universal, cuya importancia la Comisión desea poner particularmente de relieve en ocasión del 75º aniversario de la creación de la OIT y el 50º aniversario de la Declaración de Filadelfia, habrían de constituir el ideal común al que deberían aspirar todos los pueblos y naciones.»

24. La quinta edición (revisada) de la Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo OIT, publicada en 2006, contiene un resumen con arreglo a los principios formulados por dicho Comité sobre el examen de las quejas individuales o colectivas referentes a supuestas violaciones de los derechos sindicales. Entre los principios generales relativos a la libertad de opinión y de expresión, figuran los siguientes:

«154. El ejercicio pleno de los derechos sindicales requiere la existencia de una corriente libre de informaciones, opiniones e ideas y, con este fin, tanto los trabajadores y los empleadores como sus organizaciones deberían disfrutar de libertad de opinión y de expresión en sus reuniones, publicaciones y otras actividades sindicales. No obstante, en la expresión de sus opiniones, las organizaciones sindicales no deberían sobrepasar los límites admisibles de la polémica y deberían abstenerse de excesos de lenguaje.

(Véanse Recopilación de 1996, párrafo 152; 304º informe, caso núm. 1850, párrafo 210; 306º caso núm. 1885, párrafo 140; 309º informe, caso núm. 1945, párrafo 67; 324º informe; caso núm. 2014, párrafo 925 y 336º informe, caso núm. 2340, párrafo 652.)

155. El derecho de expresar opiniones por medio de la prensa o en otra forma es uno de los elementos esenciales de los derechos sindicales.

(Véanse Recopilación de 1996, párrafo 153; 299º informe, casos núms. 1640 y 1646, párrafo 150; 302º informe, caso núm. 1817, párrafo 324; 324º informe, caso núm. 2065, párrafo 131; 327º informe, caso núm. 2147, párrafo 865; 328º informe, caso núm. 1961, párrafo 42; 332º informe, caso núm. 2090, párrafo 354 y 333, informe, caso núm. 2272, párrafo 539.)

156. El derecho a expresar opiniones sin autorización previa por medio de la prensa sindical es uno de los elementos esenciales de los derechos sindicales. (Véase Recopilación de 1996, párrafo 154.)

157. La libertad de expresión de que deberían gozar las organizaciones sindicales y sus dirigentes también debería garantizarse cuando éstos desean formular críticas acerca de la política económica y social del gobierno. (Véase Recopilación de 1996, párrafo 1565.)

(...)

163. La prohibición de la colocación de carteles en los que se expresen los puntos de vista de una central sindical es una restricción inaceptable del ejercicio de las actividades sindicales. (Véase Recopilación de 1996, párrafo 467.)

(...)

166. La publicación y la difusión de noticias e informaciones de interés sindical constituyen una actividad sindical lícita, y la aplicación de medidas de control de las publicaciones y de los medios de información puede significar una injerencia grave de las autoridades administrativas en esa actividad. En tales casos, el ejercicio de los poderes administrativos debería estar sujeto a control judicial que interviniese lo más rápidamente posible. (Véanse Recopilación de 1996, párrafo 161, 320º informe, caso núm. 2031, párrafo 172 y 327º informe, caso núm. 1787, párrafo 341.)

(...)

168. Aunque el establecimiento de una censura general es ante todo una cuestión que atañe al ejercicio de los derechos civiles y no de los derechos sindicales, la imposición de la censura durante un conflicto profesional puede tener un efecto directo sobre la evolución del conflicto y perjudicar a las partes al impedir la difusión de los hechos exactos. (Véase Recopilación de 1996, párrafo 163.)

169. Al editar publicaciones, las organizaciones sindicales deben tener en cuenta, en interés del desarrollo del movimiento sindical, los principios enunciados por la Conferencia Internacional del Trabajo en su 35ª reunión, 1952, sobre la protección de la libertad y la independencia del movimiento sindical y la salvaguardia de su misión fundamental de buscar el progreso económico y social de los trabajadores. (Véase Recopilación de 1996, párrafo 165.)

170. En caso de que un periódico sindical, por alusiones y acusaciones contra el gobierno, parecería haber sobrepasado los límites de lo admisible en materia de polémicas, el Comité señaló que convenía recomendar a los redactores de publicaciones sindicales que se abstengan de excesos en los términos empleados. El papel primordial de tales publicaciones debería ser tratar en sus columnas los problemas que afecten principalmente a la defensa y promoción de los intereses de sus afiliados, y, más generalmente, del mundo del trabajo. El Comité ha reconocido, sin embargo, que la frontera que separa lo político de lo puramente sindical es difícil de delimitar con claridad. Ha señalado que las dos nociones se entrelazan y que resulta inevitable, y a veces normal, que las publicaciones sindicales tomen posición sobre problemas que tengan aspectos políticos, así como

sobre problemas puramente económicos y sociales. (Véase Recopilación de 1996, párrafo 166.)

B. La Corte Interamericana de Derechos Humanos

25. Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de derechos económicos, sociales y culturales «Protocolo de San Salvador». Adoptado y abierto a la firma el 17 de noviembre de 1988, entró en vigor el 16 de noviembre de 1999. El artículo 8 de dicho Protocolo, titulado «Derechos Sindicales», dice lo siguiente:

«1. Los Estados partes garantizarán:

a) El derecho de los trabajadores a organizar sindicatos y a afiliarse al de su elección, para la protección y promoción de sus intereses. Como proyección de este derecho, los Estados partes permitirán a los sindicatos formar federaciones y confederaciones nacionales y asociarse a las ya existentes, así como formar organizaciones sindicales internacionales y asociarse a la de su elección. Los Estados partes también permitirán que los sindicatos, federaciones y confederaciones funcionen libremente;

b) El derecho a la huelga.

2. El ejercicio de los derechos enunciados anteriormente sólo puede estar sujeto a las limitaciones y restricciones previstas por la Ley, siempre que éstos sean los propios de una sociedad democrática, necesarios para salvaguardar el orden público, para proteger la salud o la moral públicas, así como los derechos y las libertades de los demás. Los miembros de las fuerzas armadas y de policía, al igual que los de otros servicios públicos esenciales, estarán sujetos a las limitaciones y restricciones que imponga la Ley.

3. Nadie podrá ser obligado a pertenecer a un sindicato.»

26. En su Opinión Consultiva OC-5/85193, la Corte Interamericana de Derechos Humanos subrayó el carácter fundamental de la libertad de expresión para la existencia de una sociedad democrática, poniendo el acento, entre otros, en el hecho de que la libertad de expresión es condición *sine qua non* para el desarrollo de los sindicatos. Se expresó en los términos siguientes (*ibidem*, ap. 70):

«La libertad de expresión es una piedra angular en la existencia misma de una sociedad democrática. Es indispensable para la formación de la opinión pública. Es también conditio sine qua non para que los partidos políticos, los sindicatos, las sociedades científicas y culturales, y en general, quienes deseen influir sobre la colectividad puedan desarrollarse plenamente. Es, en fin, condición para que la comunidad, a la hora de ejercer sus opciones, esté suficientemente informada. Por ende, es posible afirmar que una sociedad que no está bien informada no es plenamente libre».

IV. DATOS DE DERECHO COMPARADO

27. Se desprende de un estudio de derecho comparado que las facultades disciplinarias de los empleadores en los Estados miembros del Consejo de Europa varían mucho. Existe una convergencia de los sistemas jurídicos entre los treinta y cinco países examinados: éstos prevén y organizan la libertad de expresión y la libertad sindical de los trabajadores, normalmente mediante normas de valor constitucional o, en su caso, mediante normas legislativas. Los trabajadores con responsabilidades representativas gozan de una protección reforzada que facilita el ejercicio de su mandato. En todos los países, la reglamentación, para conciliar el ejercicio de tal derecho con los derechos y las libertades ajenos fundamentales, fija las normas que permiten sancionar un abuso en el ejercicio de dicho derecho. Las prerrogativas de que dispone el empleador le permiten, en su caso, ejercitar una acción disciplinaria contra el trabajador o el funcionario que ha tenido un comportamiento que caracteriza un abuso de su libertad de expresión. La jurisprudencia en la materia es coincidente y se caracteriza por un trámite de examen sistemático de la proporcionalidad entre el despido disciplinario y los hechos que lo han provocado.

28. Los textos de derecho interno castigan el comportamiento del trabajador que perjudica los derechos y las libertades ajenos.

Estas normas pueden ser fijadas por el Código Penal o por disposiciones que permitan reclamar una indemnización. Normalmente, los conceptos penales de difamación, vulneración al honor, a la reputación, injuria, calumnia, etc., autorizan a la persona que se considera víctima de un abuso a reclamar una indemnización al autor de las expresiones en cuestión.

29. La posesión de la potestad disciplinaria constituye una de las prerrogativas fundamentales de cualquier directivo, tanto del sector privado como del público. El directivo dispone en la materia de un amplio margen de apreciación que lo autoriza a imponer la sanción que considere más adecuada a los hechos que se imputan al trabajador; la escala de posibles sanciones engloba la potestad de extinguir el contrato de la persona que ha comprometido gravemente los intereses de la empresa o el servicio público. Paralelamente, tal potestad extintiva se acompaña de la prohibición al directivo de despedir al trabajador por causas relacionadas con un motivo sindical. El incumplimiento o la causa legítima pueden justificar el despido. El primero se refiere a un comportamiento concreto, identificado. La segunda, a un comportamiento considerado globalmente.

30. En todas las legislaciones consideradas subyace la proporcionalidad del despido disciplinario en relación con el comportamiento del trabajador.

31. La legislación aplicable en los Estados examinados permite constatar que el abuso en la libertad de expresión de que disponen los trabajadores o los funcionarios públicos se considera siempre un hecho punible que permite incoar un expediente disciplinario que puede culminar en el

despido. Para ello se tienen en cuenta elementos fácticos de carácter objetivo tales como: (i) el grado de gravedad del incumplimiento; (ii) la calificación de las expresiones vertidas, el alcance de su difusión, así como elementos de carácter subjetivo. Entre estos últimos, figuran la situación personal del autor de las palabras, los eventuales abusos de libertad de expresión, la cuestión de si el hecho no se enmarca en la actividad sindical «normal».

32. En todos los países analizados, las normas generales permiten conciliar el derecho a la libertad de expresión del trabajador con los derechos y prerrogativas del empleador. Su aplicación es más delicada en la medida en que la restricción de un derecho fundamental solo puede admitirse si, teniendo en cuenta el perjuicio cometido, guarda proporción con el fin perseguido. Solamente el examen casuístico permite apreciar la proporción de la solución jurisprudencial estimada en cada caso concreto.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

I. SOBRE LA VIOLACIÓN DEL ARTÍCULO 10 DEL CONVENIO EN RELACIÓN CON EL ARTÍCULO 11

33. Los demandantes, miembros de la comisión ejecutiva de la asociación sindical N.A.A., denuncian que fueron despedidos por el contenido del boletín informativo de dicho sindicato de marzo de 2002. Señalan que la empresa P. no comprobó cuál era la participación y responsabilidad subjetiva de cada uno de ellos. Alegan que fueron despedidos en represalia por unas reivindicaciones sindicales, y que el contenido presuntamente injurioso del boletín informativo de este último sirvió de pretexto. Estiman que las caricaturas y los dos artículos enjuiciados no traspasaban los límites de la crítica permitida por el artículo 10 del Convenio, toda vez que las expresiones criticadas fueron proferidas más bien en tono de broma que de insulto.

Los demandantes invocan los artículos 10 y 11 del Convenio, que disponen lo siguiente:

Artículo 10

«1. 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 (...).

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 (...).

Artículo 11

«1. Toda persona tiene derecho a la libertad de reunión pacífica y a la libertad de asociación, incluido el derecho de fundar con otros sindicatos y de afiliarse a los mismos para la defensa de sus intereses.

2. El ejercicio de estos derechos no podrá ser objeto de otras restricciones que aquellas que, previstas por la Ley, constituyan medidas necesarias, en una sociedad democrática (...) la protección de la salud o de la moral, o la protección de los derechos y libertades ajenos. (...)».

A. La Sentencia de la Sala

34. En su Sentencia de 8 de diciembre de 2009, tras recordar que la libertad de expresión constituye uno de los pilares fundamentales de una sociedad democrática, la Sala indicó que tal libertad está sujeta a excepciones que requieren una interpretación estricta; la necesidad de tales excepciones debe hallar su justificación en una necesidad social imperiosa. En el presente caso, la injerencia en cuestión estaba prevista en la legislación y perseguía una finalidad legítima, la protección de la reputación o los derechos ajenos. Para apreciar si tal injerencia era necesaria en una sociedad democrática, habría que remitirse al contexto concreto en el que se inscribía el presente litigio, en el que los trabajadores habían formulado demandas contra la empresa ante la jurisdicción social. Destacando que un sindicato que no pudiera expresar libremente sus ideas carecería de contenido y de objetivos, la Sala estimó que los tribunales españoles habían ponderado, al amparo de la legislación interna, los intereses en conflicto para concluir que los demandantes habían traspasado los límites admisibles del derecho de crítica, de manera que las resoluciones dictadas por los tribunales internos no podían considerarse irrazonables o arbitrarias. En consecuencia, la Sala concluyó que no había habido violación del artículo 10 del Convenio. Asimismo, consideró que no se planteaba ninguna cuestión distinta en el terreno del artículo 11 del Convenio.

B. Argumentos de las partes

1. Los demandantes

35. Los demandantes destacan que su empleador, la sociedad P., rehusaba aceptar su condición de trabajadores asalariados y el correspondiente cálculo de las cotizaciones a la Seguridad Social, reconocida en virtud de sentencias. Estiman que la Sala no tuvo suficientemente en cuenta el largo y complejo pleito que sostuvo el sindicato al que estaban afiliados contra la empresa y una asociación de repartidores autónomos creada y apoyada por esta última, a la que pertenecían los dos testigos mencionados en el boletín

sindical.

36. Los demandantes señalan que a partir de abril de 2001, a raíz de la negativa de los trabajadores afiliados a la asociación sindical N.A.A. a renunciar a los derechos reconocidos en virtud de sentencia, la empresa P. decidió castigarlos con una reducción importante del salario. Por consiguiente, estiman que ha de situarse en su contexto el boletín sindical origen del presente asunto, el acoso y la presión sistemática de la empresa y la asociación de trabajadores autónomos creada por esta última, para impedir la proliferación de demandas de los trabajadores y para que renunciaran a los derechos adquiridos judicialmente. Sostienen que el director de recursos humanos de la empresa P. trató de comprar los servicios de algunos trabajadores para convencer a otros repartidores asalariados de que renunciaran a reclamar sus derechos. El director de recursos humanos habría pagado por tales servicios y la asociación de repartidores autónomos a la que pertenecían los testigos A. y B. se habría convertido así en cómplice de la empresa. El resultado final no es solamente el despido sin indemnización de los demandantes, únicos repartidores asalariados que no renunciaron a sus derechos, sino también la supresión del sindicato. Estiman, por consiguiente, que se han vulnerado las libertades consagradas en los artículos 10 y 11 del Convenio.

37. Los demandantes sostienen que tanto la caricatura de la portada del boletín sindical, como los dos artículos enjuiciados, tuvieron una intención crítica e informativa sobre la reclamación de salarios ante el Juzgado de lo Social y sobre el comportamiento de los miembros de la asociación de repartidores autónomos. La utilización de una ilustración satírica y de expresiones que pueden considerarse soeces o groseras no se refieren al ámbito personal o íntimo de los aludidos, sino a su papel en el conflicto objeto del litigio. No existe ataque personal en su tono burlesco y manifiestamente irónico, inspirado por un *animus iocandi* y no *iniurandi*.

38. Los demandantes señalan que los artículos y los dibujos no están firmados y hacen referencia a un conflicto exclusivamente social y sindical a través de un órgano de expresión del sindicato. Es pues arbitrario considerar que todos sus afiliados son responsables personalmente de dicha publicación, evocando bien una responsabilidad disciplinaria de carácter colectivo, o una «vía de hecho» que impone la disolución del sindicato en la empresa al optar por despedir a sus miembros fundadores en vulneración del artículo 11 del Convenio.

39. Los demandantes señalan, por último, que incluso si se alcanza la conclusión de que las críticas contenidas en el boletín son lesivas del derecho fundamental al honor y la reputación ajenos, la imposición de una sanción como el despido va más allá de la protección legítima de dicho derecho y no tiene término de comparación con el fin perseguido.

2. El Gobierno

a) Los hechos

40. El Gobierno ha de puntualizar, frente a las afirmaciones de los demandantes en su solicitud de remisión ante la Gran Sala, que los «liberados sindicales» criticados en el boletín no son trabajadores a los que el empresario «libere de la obligación de trabajar» a cambio «de un comportamiento favorable a la empresa», y destaca que no están financiados por la patronal, y que la concesión de un cierto número de horas retribuidas para que los representantes ejerzan su función sindical, es una obligación legal (prevista en el artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores).

b) Sobre la queja relativa al artículo 10 del Convenio

41. El Gobierno reconoce que la injerencia en la libertad de expresión puede también producirse en una relación de derecho privado; sin embargo, en este caso no hay injerencia directa del Estado en la libertad de expresión de los demandantes sino, en todo caso, un incumplimiento de sus obligaciones positivas de protección de tal libertad.

42. El Gobierno recuerda que la extinción del contrato de trabajo motivada por ofensas al empresario o a los trabajadores está prevista en la legislación y persigue una finalidad legítima: la protección de la reputación ajena. Los tribunales españoles estimaron que los demandantes habían traspasado los límites inherentes al ejercicio de la libertad de expresión para perjudicar la reputación del empresario y otros trabajadores. No se trata en este caso de manifestaciones vertidas en los medios de comunicación, sino en el marco restringido de una empresa y en torno a personas que trabajan en ella, el director de recursos humanos y unos compañeros de trabajo, es decir, personas que no ejercen ninguna función pública. Ahora bien, la magnitud de la crítica admisible es menor cuando se trata de la crítica dirigida a un simple particular que cuando afecta a autoridades o instituciones públicas (véase, *a contrario*, Sentencia Dink contra Turquía, núms. 2668/2007, 6102/2008, 30079/2008, 7072/2009 y 7124/2009, ap. 133, TEDH 2010—...). Este contexto agrava el perjuicio a la reputación causado por el boletín, en la medida en que los potenciales destinatarios de la publicación conocen a las personas criticadas o caricaturizadas.

43. Los demandantes se expresaron por escrito (y no en un intercambio verbal y espontáneo de opiniones) y con una difusión general en la empresa, a través del boletín sindical y del tablón de anuncios. Por consiguiente, se trata de un acto reflexivo de los demandantes, que eran plenamente conscientes de sus consecuencias y de la manera en que podían perjudicar la reputación de otras personas.

44. En relación con el contenido de las expresiones vertidas por los demandantes, el Gobierno señala que no se trata de una opinión o

valoración sobre cuestiones de interés general (véase, *a contrario*, Sentencia *Fuentes Bobo contra España*, núm. 39293/1998, 29 febrero 2000), pero al igual que en el asunto *De Diego Nafría contra España* (núm. 46833/1999, 14 marzo 2002), de expresiones utilizadas en un conflicto estrictamente profesional con la empresa en la que trabajaban los demandantes. Además, tampoco se trata de un debate de política sindical ni de un debate que afectara al conjunto de trabajadores de la empresa, sino de una reacción contra aquellos que habían declarado contra ellos en los pleitos en los que los demandantes reivindicaban legítimamente sus derechos individuales.

45. Los tribunales españoles consideraron que la crítica legítima que podía contener el boletín había sido expresada a través del insulto soez, atribuyendo peyorativamente a las personas criticadas un «favor sexual» a cambio de otro tipo de favor, y calificándolas de ladronas. En su Sentencia *Lindon, Otchakovsky-Laurens y July contra Francia* ([GS], núms. 21279/2002 y 36448/2002, 22 octubre 2007, TEDH 2007-XI), el Tribunal no consideró protegidas por la libertad de expresión unas expresiones similares relativas a un personaje público de la política; ello es válido a fortiori cuando este tipo de expresiones se refiere a simples particulares.

46. En relación con las caricaturas, el presente caso presenta diferencias sustanciales respecto al asunto *Vereinigung Bildender Künstler contra Austria* (núm. 68354/2001, 25 enero 2007). En efecto, en el presente caso, no se trata de la formación de una opinión pública democrática a través del mundo del arte, sino de expresiones vertidas en el contexto de la relación laboral empresario-trabajador.

47. El Gobierno estima, remitiendo a la Sentencia Constantinescu contra Rumanía (núm. 28871/1995, aps. 72-75, TEDH 2000-VIII), que la existencia de ataques a la reputación ajena, en el ejercicio por los demandantes de su libertad de expresión, no se justifica por la condición sindical de estos últimos. Los límites a la libertad de expresión recogidos en el artículo 10.2 son también aplicables a los representantes sindicales.

48. El Gobierno recuerda que el carácter y la severidad de la pena impuesta son también elementos a considerar cuando se trata de apreciar la proporcionalidad de la injerencia respecto al artículo 10 del Convenio. Ahora bien, en la mencionada Sentencia Diego Nafría, el Tribunal estimó que aunque el despido es la consecuencia grave para la relación laboral del trabajador que excede los límites admisibles del derecho de crítica, se ha de atender al conjunto de circunstancias del caso concreto. En el presente caso, los tribunales españoles apreciaron un ataque directo a la reputación de los aludidos en el boletín sindical, llevado a cabo mediante términos groseros e insultantes. Aunque fueran legítimas, las opiniones de los demandantes se expresaron de forma innecesariamente ignominiosa, toda vez que se hicieron por escrito y con conocimiento de causa.

49. El Gobierno concluye, por consiguiente, que la injerencia en cuestión se justifica por cuanto persigue un fin legítimo, con el que guarda proporción.

c) Sobre la queja relativa al artículo 11 del Convenio

50. En opinión del Gobierno, esta queja carece de contenido propio y debe examinarse conjuntamente con la relativa al artículo 10. En realidad, los demandantes parecen sostener que las expresiones que causaron la extinción de sus contratos de trabajo deben juzgarse en el marco del ejercicio de sus funciones de representación sindical. No obstante, el derecho de constituir un sindicato o el derecho a afiliarse a este último no se vieron afectados por la decisión de la empresa ratificada judicialmente; lo que ha de examinarse en este caso es el alcance o los límites de la libertad de expresión de los delegados sindicales.

51. La libertad reconocida en el artículo 11 del Convenio implica unos deberes positivos de protección por parte del Estado, incluidos los relativos a la posibilidad de expresar opiniones individuales. Sin embargo, solo existe vulneración de tales obligaciones positivas si resulta afectado el derecho de asociación (véase, en particular, Sentencia Gustafsson contra Suecia, 25 abril 1996, ap. 52, *Repertorio de sentencias y resoluciones* 1996-II). Ahora bien, los demandantes no han acreditado que la finalidad del despido fuera ejercer represalias contra cierto sindicato frente a otros. El boletín enjuiciado se limita a criticar los testimonios prestados por algunos representantes sindicales en unos litigios que afectan individualmente a los demandantes, comparándolos con la realización de favores sexuales o con robos. Por tanto, no hay vulneración del derecho a la libertad de asociación, sino una cuestión relativa al alcance y los límites de la libertad de expresión de los representantes sindicales que ha de examinarse únicamente desde la perspectiva del artículo 10 del Convenio.

C. Valoración del Tribunal

1. Sobre la disposición aplicable al presente caso

52. El Tribunal señala de entrada que los hechos en litigio afectan a la cuestión de la libertad de expresión que se encuentra estrechamente relacionada con la de la libertad de asociación en el ámbito sindical. A este respecto, recuerda que la protección de las opiniones personales, garantizada por el artículo 10, cuenta entre los objetivos de la libertad de reunión y asociación recogida en el artículo 11 (Sentencias *Ezelin contra Francia*, 26 abril 1991, ap. 37, serie A núm. 202, y *Barraco contra Francia*, núm. 31684/2005, ap. 27, TEDH 2009–...). Asimismo, las partes han formulado argumentos desde el punto de vista de estas dos disposiciones. Cabe señalar, sin embargo, que la queja de los demandantes versa principalmente sobre el despido de que fueron objeto por haber hecho, como miembros de la comisión ejecutiva de un sindicato, que se publicaran los

artículos y exhibieran las caricaturas enjuiciadas. Por otra parte, los tribunales internos consideraron que no quedaba acreditado que los despidos en cuestión hubieran estado motivados por la pertenencia de los demandantes a dicho sindicato. Se remitieron al ejercicio del derecho a la libertad de expresión en la relación laboral y señalaron que tal derecho no estaba exento de límites, debido a las características específicas a tener en cuenta del ámbito de las relaciones laborales. Asimismo, el Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, al amparo del artículo 54, apartados 1 y 2 c), del Estatuto de los Trabajadores, calificó el despido de otros dos trabajadores de improcedente, por cuanto se encontraban en situación de incapacidad temporal cuando acaecieron los hechos, lo que impedía considerar que habían participado en la publicación y difusión del boletín enjuiciado y, por consiguiente, que eran corresponsables de la vulneración a la dignidad de los aludidos por las publicaciones en cuestión. Además, el Juzgado de lo Social hizo constar el hecho de que seguían siendo miembros del referido sindicato (apartado 15 *supra*). Esto confirma que la pertenencia de los demandantes al sindicato no jugó un papel decisivo en el despido de los demandantes.

Por tanto, el Tribunal estima más apropiado examinar los hechos desde la perspectiva del artículo 10, el cual, no obstante, se interpretará a la luz del artículo 11 (Sentencia Women On Waves y otros contra Portugal, núm. 31276/2005, ap. 28, TEDH 2009–... [extractos]).

2. Sobre el cumplimiento del artículo 10 del Convenio, en relación con el artículo 11

a) Principios generales en materia de libertad de expresión

53. La libertad de expresión constituye uno de los fundamentos esenciales de una sociedad democrática, una de las condiciones primordiales de su progreso y del desarrollo de cada individuo. Sin perjuicio del apartado 2 del artículo 10, la libertad de expresión es válida no solamente para las «informaciones» o «ideas» acogidas favorablemente o consideradas inofensivas o indiferentes, sino también para aquellas que chocan, ofenden o inquietan: así lo quieren el pluralismo, la tolerancia y el espíritu de apertura, sin los cuales no es una «sociedad democrática». Tal y como consagra el artículo 10, está sujeta a excepciones que, sin embargo, requieren una interpretación estricta, y la necesidad de cualquier restricción debe ser acreditada de manera convincente (véase, entre otras, Sentencia Lindon, Otchakovsky-Laurens y July, previamente citada). Asimismo, además del contenido de las ideas e informaciones expresadas, el artículo 10 protege también su modo de expresión (Sentencia *De Haes y Gijssels contra Bélgica*, 24 febrero 1997, ap. 48, *Repertorio* 1997-I).

54. No obstante, cabe tener en cuenta el equilibrio a preservar entre los

distintos intereses concurrentes. Gracias al contacto directo y constante con la realidad del país, los tribunales y jueces de un Estado se encuentran mejor situados que el Juez Internacional para precisar dónde se establece, en un momento dado, el equilibrio justo a preservar. Es por ello que en el ámbito del artículo 10 del Convenio, los Estados contratantes gozan de cierto margen de apreciación para juzgar la necesidad y magnitud de una injerencia en la libertad de expresión protegida por esta disposición (Sentencias Tammer contra Estonia, núm. 41205/1998, ap. 60, TEDH 2001-I, y Pedersen y Baadsgaard contra Dinamarca [GS], núm. 49017/1999, ap. 68, TEDH 2004-XI), especialmente cuando se trata de ponderar un conflicto de intereses privados.

55. Sin embargo, este margen corre parejo con el control europeo tanto sobre la legislación como sobre las decisiones que la aplican, incluso cuando emanan de una jurisdicción independiente (véase, *mutatis mutandis*, Sentencias Peck contra Reino Unido, núm. 44647/1998, ap. 77, TEDH 2003-I, y *Karhuvaara y Iltalehti contra Finlandia*, núm. 53678/2000, ap. 38, 16 noviembre 2004). Cuando ejerce su control, no es tarea del Tribunal sustituir a los tribunales internos, sino verificar, a la luz del conjunto del caso, si las resoluciones dictadas en virtud de su facultad de apreciación se concilian con las disposiciones del Convenio invocadas (Sentencias Bladet Tromsø y Stensaas contra Noruega [GS], núm. 21980/1993, ap. 60, TEDH 1999-III, *Petrenco contra Moldavia*, núm. 20928/2005, ap. 54, 30 marzo 2010, *Polanco Torres y Movilla Polanco contra España*, núm. 34147/2006, ap. 41, 21 septiembre 2010, y *Petrov contra Bulgaria* [dec.], núm. 27103/2004, 2 noviembre 2010).

56. El Tribunal estima que los miembros de un sindicato deben poder expresar ante el empresario sus reivindicaciones para mejorar la situación de los trabajadores en la empresa. A este respecto, el Tribunal señala que la Corte Interamericana de Derechos Humanos destacó en su Opinión Consultiva OC-5/85193, que la libertad de expresión es « *condición sine qua non* para que (...) los sindicatos (...) puedan desarrollarse» (apartado 26 *supra*; véase también apartado 24 y, especialmente, punto 155). Un sindicato que no tiene la posibilidad de expresar libremente sus ideas en tal ámbito se vería, en efecto, privado de un medio de acción esencial. Por tanto, para garantizar el carácter real y efectivo de los derechos sindicales, las autoridades internas deben velar por que las sanciones desproporcionadas no disuadan a los representantes sindicales de procurar expresar y defender los intereses de sus afiliados. La expresión sindical puede ser en forma de boletines informativos, folletos, publicaciones y otros documentos del sindicato, cuya distribución por los representantes de los trabajadores que actúan en nombre de un sindicato debe ser autorizada por la dirección, tal y como enuncia la Conferencia General de la OIT en su Recomendación núm. 143 de 23 de junio de 1971 (apartado 21 *supra*).

57. En el presente caso, los jueces españoles fueron llamados a ponderar el

derecho a la libertad de expresión de los demandantes, garantizado por el artículo 10 del Convenio, y el derecho a la honorabilidad y la dignidad de los señores G., A. y B. (apartados 15-18 *supra*) en el ámbito de la relación laboral. En efecto, el artículo 10 del Convenio no garantiza una libertad de expresión exenta de límites y la protección de la reputación o de los derechos ajenos, en este caso el de los aludidos en los dibujos y textos en cuestión, constituye una finalidad legítima que permite restringir tal libertad de expresión. Aunque el razonamiento de las decisiones de los tribunales internos sobre los límites de la libertad de expresión cuando está en juego la reputación ajena es suficiente y cumple los criterios establecidos por la jurisprudencia del Tribunal, se requieren serios motivos para que este último sustituya con su dictamen el de los tribunales internos (Sentencia *MGN Limited contra Reino Unido*, núm. 39401/2004, aps. 150 y 155, 18 enero 2011).

b) Sobre las obligaciones positivas del Estado demandado en virtud del artículo 10 del Convenio en relación con el artículo 11

58. El Tribunal recuerda que en términos del artículo 1 del Convenio, los Estados contratantes «reconocen a toda persona dependiente de su jurisdicción los derechos y libertades definidos en el (...) Convenio». Tal y como declaró el Tribunal en el asunto *Marckx contra Bélgica* (13 junio 1979, ap. 31, serie A núm. 31; véase también Sentencia *Young, James y Webster contra Reino Unido*, 13 agosto 1981, ap. 49, serie A núm. 44), al compromiso más bien negativo de un Estado de abstenerse de cualquier injerencia en los derechos garantizados por el Convenio «se añaden unas obligaciones positivas inherentes» a tales derechos.

59. Este es igualmente el caso de la libertad de expresión, cuyo ejercicio real y efectivo no depende simplemente del deber del Estado de abstenerse de cualquier injerencia, sino que puede requerir medidas positivas de protección incluso en las relaciones entre las personas. En efecto, en ciertos casos, el Estado tiene la obligación positiva de proteger el derecho a la libertad de expresión, incluso frente a ataques provenientes de particulares (Sentencias *Fuentes Bobo contra España*, núm. 39293/1998, ap. 38, 29 febrero 2000, *Özgür Gündem contra Turquía*, núm. 23144/1993, aps. 42-46, TEDH 2000-III, y *Dink y otros contra Turquía*, núms. 2668/2007, 6102/2008, 30079/2008, 7072/2009 y 7124/2009, ap. 106, 14 septiembre 2010).

60. En el presente caso, la medida impugnada por los demandantes, su despido, no fue adoptada por una autoridad estatal, sino por una sociedad privada. A raíz de la publicación del boletín sindical de marzo de 2002 y de las expresiones que contenía, el empresario procedió al despido disciplinario de los demandantes por incumplimiento grave (apartado 14 *supra*), que los tribunales internos ratificaron. El despido de los demandantes no resulta de

una intervención directa de las autoridades internas. Estas últimas incurrirían en responsabilidad si los hechos enjuiciados resultaran del incumplimiento por su parte de garantizar a los demandantes el goce del derecho consagrado por el artículo 10 del Convenio (véase, *mutatis mutandis*, Sentencia Gustafsson previamente citada, ap. 45).

61. En estas condiciones, el Tribunal estima que ha lugar a examinar las presentes demandas desde la perspectiva de las obligaciones positivas del Estado demandado en el terreno del artículo 10, a la luz del artículo 11. El Tribunal determinará si, en el presente caso, para preservar la libertad de expresión de los demandantes en el ámbito de las relaciones laborales, las autoridades judiciales españolas debieron acoger las reclamaciones de los despidos en litigio.

62. Aunque la frontera entre las obligaciones positivas y las obligaciones negativas del Estado en virtud del Convenio no se presta a una definición precisa, los principios aplicables son comparables. En particular, en ambos casos se ha de tener en cuenta el equilibrio a preservar entre el interés general y los intereses del individuo y, en cualquier supuesto, el Estado goza de un margen de apreciación (Sentencia Karhuvaara e Iltalehti previamente citada, ap. 42).

c) Aplicación de los mencionados principios al presente caso

63. Tal y como ha señalado anteriormente el Tribunal (apartado 61 *supra*), la cuestión principal que se plantea en este caso es si el Estado demandado estaba obligado a garantizar el derecho a la libertad de expresión de los demandantes declarando nulo el despido. Por tanto, la tarea del Tribunal consiste en determinar si, a la luz del conjunto del asunto, la sanción impuesta a los demandantes guardó proporción con el fin legítimo perseguido, y si las causas invocadas por las autoridades internas para justificarla eran «pertinentes y suficientes» (Sentencia Fuentes Bobo previamente citada, ap. 44).

i. Sobre la cuestión de si las expresiones de los demandantes podían considerarse atentatorias a la reputación ajena

64. El Tribunal señala que los tribunales internos examinaron si se habían lesionado los derechos fundamentales invocados por los demandantes, lo que implicaba, en caso afirmativo, la nulidad del despido. Señalaron que no se había vulnerado la libertad sindical, en la medida en que el despido estaba motivado por el contenido del boletín y no por la pertenencia de los demandantes al sindicato N.A.A.

65. Asimismo, los tribunales internos se refirieron al ejercicio del derecho a la libertad de expresión en el ámbito de la relación laboral y señalaron que no estando tal derecho exento de límites, debía atenderse a las características específicas de las relaciones laborales. El Juzgado de lo

Social núm. 17 de Barcelona estimó, en efecto, que la caricatura y los globos de diálogo de la portada del boletín sindical y los artículos del interior eran ofensivos y atentatorios a la honorabilidad de las personas criticadas, toda vez que traspasaban los límites de la libertad de expresión y de información, y lesionaban el honor y la dignidad del Director de Recursos Humanos, de dos trabajadores y la propia imagen de la empresa P. (apartado 15 *supra*).

66. Para alcanzar esta conclusión, el Juzgado de lo Social núm. 17 de Barcelona procedió a un análisis minucioso de los hechos y, especialmente, del contexto en el que los demandantes habían publicado el boletín informativo objeto de la controversia. El Tribunal no percibe ningún motivo para cuestionar las constataciones hechas por los tribunales internos, según las cuales el dibujo y los dos artículos enjuiciados eran ofensivos y lesivos para la reputación ajena.

67. A este respecto, cabe señalar que los demandantes se expresaron por medio de una caricatura, acompañada de globos de diálogo suficientemente explícitos, que mostraba al Director de recursos humanos, señor G., sentado tras una mesa de despacho bajo la que se encontraba una persona a gatas de espaldas y, junto a ella, A. y B., representantes de los trabajadores, que contemplaban la escena y esperaban su turno para ocupar el lugar bajo la mesa del despacho y satisfacer al director. En cuanto a los dos artículos (apartado 15 *supra*), contenían reproches expresos de «infamia» dirigidos contra A. y B., acusados de haber «vendido» a los otros trabajadores y haber perdido la dignidad para conservar el puesto. Tales reproches se expresaban en términos vejatorios e hirientes para los aludidos. Ahora bien, el Tribunal recuerda que debe hacerse una clara distinción entre crítica e insulto, ya que este último justifica, en principio, la imposición de una sanción (véase, *mutatis mutandis*, Sentencia *Skalka contra Polonia*, núm. 43425/1998, ap. 34, 27 mayo 2003). Remite igualmente a los principios generales relativos a la libertad de opinión y de expresión de la quinta edición (revisada) de la Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo OIT y, especialmente, al punto 154 según el cual «en la expresión de sus opiniones, las organizaciones sindicales no deberían sobrepasar los límites admisibles de la polémica y deberían abstenerse de excesos de lenguaje» (apartado 24 *supra*).

68 A la luz de lo que antecede, el Tribunal estima que las causas apreciadas por los tribunales internos se concilian con el fin legítimo consistente en proteger la reputación de las personas físicas criticadas en la caricatura y los textos en cuestión, y que la conclusión según la cual los demandantes traspasaron los límites de la crítica admisible en la relación laboral no puede considerarse infundada o carente de fundamento fáctico razonable.

ii. *Sobre la cuestión de si el despido disciplinario fue proporcionado respecto a la gravedad de las expresiones enjuiciadas*

69. Queda por determinar si la sanción impuesta a los demandantes, el despido por parte del empresario, fue proporcionada a la luz de las concretas circunstancias del caso.

70. Para pronunciarse sobre esta cuestión, el Tribunal atenderá especialmente a los términos utilizados en la caricatura y los artículos de que se trata y al ámbito profesional en el que éstos se produjeron.

71. En primer lugar, señala que las expresiones enjuiciadas se inscribían en un contexto concreto: los demandantes, miembros de un sindicato, habían formulado demanda contra la empresa ante los juzgados de lo social; en el juicio oral, los repartidores autónomos A. y B. testificaron a favor de la sociedad P. y, por tanto, contra los interesados (apartado 11 *supra*). La caricatura y los artículos enjuiciados publicados en el boletín de la sección sindical a la que pertenecían los demandantes se inscriben pues en el marco de un pleito que enfrenta a los demandantes y la sociedad P. Sin embargo, contenían críticas y acusaciones dirigidas, no directamente a esta última, sino a dos repartidores autónomos y al director de recursos humanos. A este respecto, el Tribunal recuerda que los límites de la crítica admisible son ciertamente menos amplios respecto a los particulares que respecto a los políticos y los funcionarios en el ejercicio de sus funciones (véase, *a contrario*, Sentencias *Lingens contra Austria*, 8 julio 1986, ap. 42, serie A núm. 103, y *Nikula contra Finlandia*, núm. 31611/1996, ap. 48, TEDH 2002-II).

72. El Tribunal no comparte la tesis del Gobierno según la cual el contenido de los artículos enjuiciados no planteaba ninguna cuestión de interés general (apartado 44 *supra*). La publicación incriminada se producía en el marco de un conflicto laboral en la empresa frente a la que los interesados reivindicaban unos derechos. El papel primordial de tal publicación «debería ser tratar en sus columnas los problemas que afecten, principalmente, a la defensa y promoción de los intereses de sus afiliados y, más generalmente, del mundo del trabajo.» (apartado 24 *supra*, concretamente Recopilación OIT, ap. 170). El debate no era pues puramente privado; se trataba cuando menos de una cuestión de interés general para los trabajadores de la empresa P. (véase, *mutatis mutandis*, Sentencias *Fressoz y Roire contra Francia* [GS], núm. 29183/1995, ap. 50, TEDH 1999-I, y *Boldea contra Rumanía*, núm. 19997/2002, ap. 57, TEDH 2007-II [extractos]).

73. No obstante, la existencia de dicha cuestión no justifica la utilización de caricaturas y expresiones ofensivas, ni siquiera en el ámbito de la relación laboral (apartado 24 *supra*, punto 154). Además, estas últimas no constituían una reacción instantánea e irreflexiva en un intercambio verbal rápido y espontáneo, propio de los excesos verbales. Se trataba, por el

contrario, de aseveraciones por escrito, publicadas con total lucidez y expuestas públicamente en la sede de la empresa P. (comparar con Sentencia De Diego Nafría previamente citada, ap. 41).

74. Los tribunales internos tuvieron en cuenta todos estos hechos cuando conocieron del recurso de los demandantes. En efecto, realizaron un examen profundo de las circunstancias del caso y un ejercicio de ponderación de los distintos intereses en juego, atendiendo a los límites del derecho a la libertad de expresión y a los derechos y obligaciones recíprocos propios del contrato de trabajo y el ámbito profesional. Ratificaron las sanciones impuestas por el empresario al considerar que eran proporcionadas respecto al fin legítimo perseguido, la protección de la reputación de los señores G., A. y B. en dicho contexto. Consideraron igualmente que la conducta de los demandantes no formaba parte directamente de su actividad sindical, que, por el contrario, vulneraba el mandato de buena fe que debe regir entre las partes del contrato de trabajo y suponía un ejercicio antisocial de los derechos (apartado 15 *supra*). Por último, se remitieron ampliamente a la doctrina del Tribunal Constitucional sobre el derecho a la libertad de expresión en el ámbito de las relaciones laborales y a su carácter no exento de límites. A juicio del Tribunal, las conclusiones que alcanzaron no pueden calificarse de irrazonables. A este respecto, señala en efecto, además del carácter injurioso de la caricatura y los textos en cuestión, el hecho de que su intención fuera más atacar a los compañeros de trabajo por haber testificado en el juicio que promover una acción sindical respecto al empresario.

75. Asimismo, el examen de los derechos comparados revela que el empresario goza generalmente de un amplio margen de apreciación en la determinación de la sanción más adecuada para los hechos que se imputan a un trabajador, puesto que la escala de posibles sanciones engloba, entre otras, la potestad de despedir a una persona que ha comprometido gravemente los intereses de la empresa. En los países examinados, la legislación trata de conciliar el derecho a la libertad de expresión del trabajador con los derechos y las prerrogativas del empleador, al exigir, en particular, que el despido disciplinario sea proporcionado respecto a la conducta del trabajador en cuestión (apartados 27, 30 y 31 *supra*). La homogeneidad de los sistemas jurídicos europeos en este ámbito es un elemento pertinente cuando se trata de ponderar los distintos derechos e intereses concurrentes.

76. El Tribunal recuerda que para prosperar, las relaciones laborales deben basarse en la confianza entre las personas. Tal y como destacó el Juzgado de lo Social, si bien en un contrato de trabajo debe regir la buena fe entre las partes, esto no implica un deber de lealtad absoluta hacia el empresario ni la obligación de reserva que lleva consigo la sujeción del trabajador a los intereses del empresario, de modo que manifestaciones del derecho a la libertad de expresión que en otro contexto pudieran ser legítimas, no tienen

por qué serlo necesariamente en el ámbito de la relación laboral (véase, *mutatis mutandis*, Sentencia *Vogt contra Alemania*, 26 septiembre 1995, aps. 51 y 59, serie A núm. 323). Además, el atentado a la honorabilidad de las personas a través de expresiones soeces, insultantes o injuriosas en el ámbito profesional reviste, por sus efectos perturbadores, una especial gravedad susceptible de justificar la imposición de sanciones severas.

77. Esto conduce al Tribunal a estimar que, en las concretas circunstancias del caso, el despido de los demandantes no constituyó una sanción manifiestamente desproporcionada o excesiva que requiera su anulación o sustitución por el Estado por otra medida menos severa.

iii. *Conclusión*

78. En estas condiciones, el Tribunal estima que el Estado demandado no incumplió sus obligaciones respecto a los demandantes con arreglo al artículo 10 del Convenio, a la luz del artículo 11.

79. En consecuencia, no ha habido violación del artículo 10 en relación con el artículo 11.

POR ESTOS MOTIVOS, EL TRIBUNAL

Declara, por doce votos contra cinco, que no ha habido violación del artículo 10 del Convenio, leído a la luz del artículo 11.

Redactada en francés y en inglés, leída en audiencia pública en el Palacio de los Derechos Humanos, en Estrasburgo, el 12 de septiembre de 2010. Firmado: Nicolas Bratza, Presidente-Vincent Berger, Jurisconsulto.

Se adjunta a la presente sentencia, conforme a los artículos 45.2 del Convenio y 74.2 del Reglamento del Tribunal, la opinión disidente de los Jueces Tulkens, David Thór Björgvinsson, Jočienė, Popović y Vučinić.

“Los votos particulares no han sido traducidos, pero constan en Inglés y/o Francés en la versión(es) de la sentencia en el idioma original que pueden consultarse en la base de datos de jurisprudencia del Tribunal HUDOC.”

© Consejo de Europa/Tribunal Europeo de Derechos Humanos, 2013.

Los idiomas oficiales del Tribunal Europeo de Derechos Humanos son el Inglés y el Francés. Esta traducción no vincula al Tribunal, ni el Tribunal asume ninguna responsabilidad sobre la calidad de la misma. Puede descargarse desde la base de datos de jurisprudencia HUDOC del Tribunal Europeo de Derechos Humanos (<http://hudoc.echr.coe.int>) o de cualquier otra base de datos con la que el Tribunal de Justicia la haya compartido. Puede reproducirse para fines no comerciales, a condición de que el título completo del caso sea citado junto con la indicación de derechos de autor anterior. Si se pretende utilizar cualquier parte de esta traducción con fines comerciales, por favor póngase en contacto con publishing@echr.coe.int.

© Council of Europe/European Court of Human Rights, 2013.

The official languages of the European Court of Human Rights are English and French. This translation does not bind the Court, nor does the Court take any responsibility for the quality thereof. It may be downloaded from the HUDOC case-law database of the European Court of Human Rights (<http://hudoc.echr.coe.int>) or from any other database with which the Court has shared it. It may be reproduced for non-commercial purposes on condition that the full title of the case is cited, together with the above copyright indication. If it is intended to use any part of this translation for commercial purposes, please contact publishing@echr.coe.int.

© Conseil de l'Europe/Cour européenne des droits de l'homme, 2013.

Les langues officielles de la Cour européenne des droits de l'homme sont le français et l'anglais. La présente traduction ne lie pas la Cour, et celle-ci décline toute responsabilité quant à sa qualité. Elle peut être téléchargée à partir de HUDOC, la base de jurisprudence de la Cour européenne des droits de l'homme (<http://hudoc.echr.coe.int>), ou de toute autre base de données à laquelle HUDOC l'a communiquée. Elle peut être reproduite à des fins non commerciales, sous réserve que le titre de l'affaire soit cité en entier et s'accompagne de l'indication de copyright ci-dessus. Toute personne souhaitant se servir de tout ou partie de la présente traduction à des fins commerciales est invitée à le signaler à l'adresse suivante: publishing@echr.coe.int.