

Libertad de información y contrato de trabajo. El problema de sus límites

A propósito de la STC 57/1999, de 12 abril*

JUAN GORELLI HERNÁNDEZ

Doctor en Derecho, Profesor Titular de Derecho del Trabajo. Universidad de Sevilla

M^a TERESA IGARTUA MIRÓ

Doctora en Derecho, Profesora de Derecho del Trabajo. Universidad de Sevilla

SUMARIO

1. LA SENTENCIA 57/1999. SUPUESTO DE HECHO Y FUNDAMENTOS JURÍDICOS
2. DIFERENCIAS ENTRE LIBERTAD DE EXPRESIÓN Y DE INFORMACIÓN
3. LOS LÍMITES AL DERECHO DE INFORMACIÓN.—3.1. *Límites establecidos directamente por la propia regulación constitucional de la libertad de información.*—3.2. *Límites indirectos a la libertad de información.*—3.3. *Límites derivados de la relación de trabajo: la exigencia de buena fe*
4. EL ALCANCE DEL RECURSO DE AMPARO Y LAS CARENCIAS DE LA ARGUMENTACIÓN JURÍDICA DEL TRIBUNAL EN ESTE CASO.—4.1. *Planteamiento del problema.*—4.2. *La problemática del artículo 44 LOTC y la necesidad de no vulnerar la relación de hechos probados de los pronunciamientos judiciales previos.*—4.3. *El consabido problema de la falta de adecuación entre el objeto del recurso y el contenido del fallo*

* Trabajo realizado en el marco del Grupo de Investigación PB 96-1373 (Sevilla, 25 octubre 1999)

1. LA SENTENCIA 57/1999. SUPUESTO DE HECHO Y FUNDAMENTOS JURÍDICOS

El *supuesto de hecho* motivador de la presente decisión judicial lo constituye el despido del recurrente –que prestaba servicios en la Dirección General de Aviación como Inspector de Vuelos y Operaciones de Tráfico Aéreo– a raíz de unas declaraciones realizadas al periódico «Ultima hora», que se produjeron el 5 de marzo de 1993, rodeadas de circunstancias un tanto especiales: el 2 de marzo de 1993 ocurrió un accidente en el aeropuerto de Palma de Mallorca en el que fallecieron dos personas, uno amigo personal del recurrente; a continuación éste mantuvo una entrevista con un periódico donde denunciaba las condiciones en que se encontraban los aviones del tipo siniestrado (de la compañía PALFE) manifestando la existencia de responsabilidad no sólo de la empresa propietaria sino también de aviación civil –a cuyos servicios de inspección corresponde garantizar que el mantenimiento de las aeronaves cumple las condiciones de seguridad reglamentarias–. Además declaró que el comandante fallecido le había manifestado desde hacía tiempo tales irregularidades y el miedo que tenía para realizar los vuelos, relatando también un episodio de paro de motores sufrido por otro piloto.

El recurrente impugnó judicialmente el despido por vulneración de sus derechos fundamentales; la Sentencia del Juzgado de lo Social de Madrid 27 enero 1994 desestima la demanda y declara la procedencia del despido. Además de considerar probados determinados hechos, luego revisados en suplicación, el juzgado basa su decisión en considerar no correcta la actuación del recurrente, porque el deber de denunciar tales hechos debió ser ejercido ante el órgano competente, que no era un medio de comunicación, violándose el principio de buena fe.

Esta Sentencia es recurrida por el actor y revocada por la del TSJ Madrid 27 enero 1995, que declara el despido improcedente. Admite la revisión de algunos hechos probados, destacando que las declaraciones telefónicas a la prensa habían sido precedidas del fallecimiento en accidente de aviación del piloto y otra persona, así como que se había denegado al recurrente examinar el expediente del accidente y la participación en la investigación. Estas circunstancias en que se produjeron las declaraciones son consideradas de forma muy relevante por el Tribunal a la hora de dictar su resolución, pues concluye que todo ello explicaba la conciencia del actor de la obligación que tenía, a su juicio, de comunicar tales irregularidades, de modo que la transgresión de la buena fe contractual imputada no revelaba un grado suficiente como para estimar que se había faltado a los deberes de lealtad para con la empresa; más aún, a juicio del órgano judicial, no cabía hablar de atentado a sus derechos fundamentales, aunque este extremo no es motivado por la resolución. Se declara la improcedencia del despido.

Interpuso recurso de amparo por vulneración de sus derechos a la libertad de expresión e información, alegando con apoyo en la STC 6/1988 (RTC 1988, 6), que no se exige la verdad de las declaraciones sino una información veraz, que impone al informante un deber de diligencia a la hora de comprobar la veracidad, deber cumplido por el recurrente al comprobar la información. El abogado del Estado

solicita la desestimación del recurso por inexistencia de vulneración de la libertad de comunicación, pues a pesar del carácter noticiable de la información no se respeta el requisito de veracidad, además señala que no ha pretendido informar sino reaccionar contra sus superiores en aviación civil. Por el contrario el Ministerio Fiscal interesa la estimación de la demanda, pues la libertad de información está limitada solamente por la veracidad y no está condicionada a que se trate de informaciones indiferentes o inofensivas para quien es objeto de ellas, existiendo además en este supuesto un indudable interés general (la seguridad del tráfico aéreo).

En cuanto a los *Fundamentos Jurídicos* de la Sentencia (RTC 1999, 57) a partir del 5º se entra en la valoración de la vulneración del derecho a la libertad de expresión e información. El punto de partida es la distinción entre libertad de expresión y libertad de transmitir información veraz, tradicional en la jurisprudencia del TC, concluyendo en base a ella (SSTC 6/1988, 107/1988 [RTC 1988, 107], 105/1990 [RTC 1990, 105], 171/1990 [RTC 1990, 171], 172/1990 [RTC 1990, 172], 223/1992 [RTC 1992, 223] y 4/1996 [RTC 1996, 4], entre otras)¹ que el derecho aquí implicado es la libertad de información, en tanto que su actuación versó sobre hechos noticiables y de interés general y no sobre opiniones acerca de la situación expuesta (F. 7º).

La doctrina del TC señala que los Derechos Fundamentales son compatibles con el cuadro de límites recíprocos que pueden surgir entre ellos y las facultades empresariales; por ello es preciso modular el ejercicio de tales derechos (SSTC 6/1988, 136/1996 [RTC 1996, 136] y 90/1997 [RTC 1997, 90]). Al respecto la Sentencia (RTC 1999, 57) incide en la consabida negación de la existencia de un deber de lealtad (STC 120/1983 [RTC 1983, 120]) y señala que no basta la simple existencia de un interés empresarial para restringir los Derechos Fundamentales del trabajador, dada la posición prevalente que éstos alcanzan en nuestro ordenamiento (SSTC 99/1994 [RTC 1994, 99] y 6/1995 [RTC 1995, 6]) (F. 8º).

Entramos, por último, en la parte más interesante de la Sentencia donde se resuelve el recurso (F. 9º y 10º). La declaración de hechos probados permanece inalterable por no ser modificable, como es sabido. La Sentencia declara la existencia de un hecho incuestionable: la ilicitud del despido (sea por su improcedencia –resolución judicial– sea por su nulidad –recurso de amparo–).

Para examinar los razonamientos de la Sentencia de suplicación a la hora de estimar la improcedencia del despido son destacados por el TC cuatro aspectos: el TSJ sitúa la actividad del ahora demandante de amparo en el campo de los derechos fundamentales a la libertad de expresión e información, considera que existía basamento suficiente para crear en la conciencia del agente la necesidad de salir al paso de las irregularidades, comunicándolo al exterior a través del periódico local, que el trabajador no infringió sus deberes de lealtad con la empresa y que no puede hablarse de un atentado a sus Derechos Fundamentales si bien no justifica ni razona tal conclusión. A este último punto dedica el TC su mayor atención para argumentar que tal conclusión carece de fundamento, pues se ha producido en realidad la vulneración del derecho fundamental, en tanto la información cumplía el requisito de veracidad, aspecto no cuestionado en ninguna de las instancias judiciales. Por ello considera el despido como radicalmente nulo y reconoce el derecho del recurrente a transmitir información veraz (F. 12º).

1. Vid. asimismo la reciente STC 90/1999, de 26 mayo (RTC 1999, 90) (BOE 29 junio).

Hemos de señalar, además de los aspectos que habrán de comentarse «infra», acerca de los puntos cruciales de la Sentencia y especialmente lo relativo a los límites –además de la veracidad– del derecho en cuestión, que la Sentencia muestra uno de sus aspectos más interesantes en el *voto particular del magistrado Manuel Jiménez de Parga*, quien discrepa en lo relativo a los límites de la libertad de información. A su entender la conducta del trabajador supuso una violación del deber de buena fe, por lo que debiera rechazarse la pretensión del recurrente al haber sobrepasado los límites del lícito ejercicio de su derecho. Existe un límite adicional impuesto por la relación laboral (buena fe y lealtad a la empresa). El grueso de la argumentación se centra en el Convenio Colectivo que prescribe la necesidad de poner en conocimiento de Aviación Civil de cualquier incidencia, sean o no irregularidades... y, sin embargo, el recurrente en vez de hacer esto acudió a los periodistas². No se violó, por tanto, el Derecho Fundamental de libre información.

2. DIFERENCIAS ENTRE LIBERTAD DE EXPRESIÓN Y DE INFORMACIÓN

El artículo 20.1 de la Constitución (RCL 1978, 2836 y ApNDL 2875) contiene en sus apartados a) y d) sendas referencias a la libertad de expresión y de información, que podemos considerar como dos de los principales derechos fundamentales inespecíficos³. La proximidad entre ambos apartados es manifiesta, pues la libertad de información ha de realizarse a través de la libertad de expresión⁴. La distinción entre ambos es una de las cuestiones que suscita mayor interés no sólo porque han de contar con contenidos diferentes; además, el derecho a la libertad de información presenta una limitación en el artículo 20.1 d) (que se trate de «información veraz»⁵), limitación que no afecta a la libertad de expresión.

Ciertamente podemos encontrar entre la doctrina algún análisis que opta por estudiar el artículo 20.1 de la Constitución desde una perspectiva global, restando autonomía a la libertad de información⁶; posición que rechaza el Tribunal Constitucional, que apuesta por una interpretación dual⁷.

2. El TC a la hora de enjuiciar la corrección de una determinada conducta va a tener en cuenta como factor modulador el ámbito de difusión de la noticia, así no es lo mismo acudir a un medio de comunicación que informar de determinados hechos, aun merecedores de cierta reserva, en un ámbito limitado –como en el supuesto enjuiciado en la Sentencia 90/1999, en que la información fue difundida por una circular interna sin trascender el ámbito de la propia empresa–.
3. Sobre esta categoría vid. PALOMEQUE LÓPEZ, M. C.: «Los derechos laborales en la Constitución Española», en *CEC*, Madrid, 1991, pg. 31; también DEL REY GUANTER, S.: «Derechos fundamentales de la persona y contrato de trabajo: notas para una teoría general», en *RL*, t. I, 1995, pg. 195.
4. En este sentido la STC 13/1985 (RTC 1985, 13), en cuyo F. 2 se señala como «el derecho a comunicar información, que en cierto sentido puede considerarse como una simple aplicación concreta de la libertad de expresión, y el derecho a recibir esa misma información».
5. También ha dado cuenta la jurisprudencia constitucional de este carácter más limitado o restringido de la libertad de información respecto a la libertad de expresión; así la STC 107/1988, de 8 de junio, cuyo F. 2 recoge expresamente que «la libertad de expresión es más amplia que la libertad de información por no operar, en el ejercicio de aquélla, el límite interno de veracidad que es aplicable a ésta;» en el mismo sentido la STC 200/1998 (RTC 1998, 200). De otro lado no faltan opiniones doctrinales que sostienen que dicho límite de la veracidad es una importante diferencia entre la libertad de expresión y la de información; así AGUILERA FERNÁNDEZ, A.: *La libertad de expresión del ciudadano y la libertad de prensa o información*, Comares. Granada, 1990, pg. 11. En el mismo sentido la doctrina constitucional; así podemos señalar a las SSTC 4/1993 (RTC 1993, 4), F. 2; o la 200/1998, F. 6.
6. Vid. FERNÁNDEZ-MIRANDA, A.: «Artículo 20», en *Comentarios a las Leyes Políticas*, AA VV, Edersa, 1983, pg. 500.
7. En esta dirección la STC 223/1992, F. 1: «Una disección analítica de las normas de la Constitución (...) pone de manifiesto que en ellas se albergan dos distintos derechos por su objeto y a veces por

El punto de partida para una correcta distinción entre uno y otro derecho se encuentra en la STC 6/1988, que con toda claridad rechaza el análisis unificado o globalizado del artículo 20.1 de la Constitución, estimando que se trata de derechos separados o autónomos⁸. Para esta STC hay diferencias tanto de contenido como de límites, puntualización que es adecuada para realizar una diferenciación teórica entre libertad de información y expresión. Ahora bien, desde nuestro punto de vista cuando estamos ante una actuación del trabajador, en la que surge la duda de si ha procedido a utilizar uno u otro derecho, lo esencial es analizar el supuesto de hecho a la luz del diferente contenido de estas libertades; el tema de los límites es consecuencia de una decisión previa, pues tan sólo juega una vez que se haya decidido si estamos en presencia de uno u otro derecho.

Desde el punto de vista del contenido, la STC 6/1988 establece una diferencia conceptual que se ha venido repitiendo por la doctrina posterior: «la libertad de expresión tiene por objeto pensamientos, ideas y opiniones, concepto amplio dentro del que deben incluirse también las creencias y los juicios de valor. El derecho a comunicar y recibir libremente información versa, en cambio, sobre hechos o, tal vez más restringidamente sobre hechos que pueden considerarse noticiables»⁹. Cuando el titular del derecho hace uso del mismo para difundir una opinión, estamos ante el ejercicio de la libertad de expresión; por contra, cuando lo que pretende es difundir un hecho noticioso, hace uso de la libertad de información; o dicho de otra manera, hay una importante diferencia en el objeto de una y otra libertad, pues en la de expresión el objeto es la idea, mientras que en la de información es la noticia o el dato¹⁰. A tenor de lo que acabamos de mencionar si el trabajador se limitase a transmitir unos hechos concretos, sin intentar con ello transmitir una determinada concepción personal sobre los mismos, su opinión, juicio, o reflejar sobre ellos una determinada ideología, estaríamos ante el ejercicio de la libertad de información¹¹. Por contra, cuando lo que se pretende es transmitir su punto de vista, estamos ante libertad de expresión¹².

sus titulares. En efecto, por una parte, se configura la libertad de pensamiento o ideológica, libertad de expresión o de opinión, mientras por otra parte, se construye el derecho de información en una doble dirección, comunicarla y recibirla». Entre la doctrina favorable a esta posición puede verse a SÁNCHEZ GONZÁLEZ, S.: *La libertad de expresión*, Marcial Pons. Madrid, 1992, pg. 114; SOLOZABAL ECHEVARRIA, J. J.: «Libertad de expresión, información y relaciones laborales», en *Revista Española de Derecho Constitucional*, núm. 26, pg. 169.

8. F. 5. Esta es la posición que desde entonces ha tenido difusión y preponderancia en la doctrina del TC, siendo reiterada entre otras por la STC 107/1988, de 8 de junio: «nuestra Constitución consagra por separado la libertad de expresión –art. 20.1 a)– y la libertad de información –art. 20.1 d)– acogiendo una concepción dual que se aparta de la tesis unificadora, defendida por ciertos sectores doctrinales, y acogida en los arts. 19.2 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos de Nueva York (RCL 1977, 893 y ApNDL 3630) y 10.1 del Convenio para la protección de los Derechos Humanos y de las Libertades Fundamentales de Roma (RCL 1979, 2421 y ApNDL 3627)».
9. F. 5. En términos idénticos la STC 107/1988, F. 2, o la STC 4/1993, F. 2; la STC 78/1995, de 22 de mayo (RTC 1995, 78), F. 2; STC 4/1996, F. 3; STC 144/1998 (RTC 1998, 144), F. 2.
10. En este sentido la STC 223/1992, de 14 de diciembre, F. 1.
11. En este sentido la STC 3/1997, de 13 de enero (RTC 1997, 3); también la STC 1/1998 (RTC 1998, 1), F. 2, que para estimar que se trataba de un despido en base a la libertad de expresión estimó que la recurrente «no se limita a relatar o comunicar hecho alguno sino que, antes bien, constituye justamente un juicio u opinión que, fundado en los antecedentes fácticos también contenidos en el escrito-denuncia, en modo alguno resiste su calificación como ejercicio de la libertad de informar, sino de la libertad de opinar».
12. STC 136/1994 (RTC 1994, 136), F. 1.

¿Cuál de las dos situaciones se produce en la Sentencia 57/1999? El despido del trabajador se produjo al publicarse en un medio de comunicación escrito una entrevista en la que denunciaba, tras el fallecimiento de un amigo piloto en accidente de aviación, el mal estado de los aviones pertenecientes a la compañía del avión accidentado, y en la que señalaba que la responsabilidad de dicho mal estado no sólo era imputable a la empresa propietaria sino también a «Aviación Civil», a cuyos servicios de inspección corresponde garantizar que el mantenimiento de las aeronaves cumple las condiciones de seguridad reglamentarias. A tenor de estos hechos, para el TC el objeto de la comunicación es un hecho noticiable y no un juicio¹³, por lo que estamos ante la libertad de información.

Probablemente hubiese sido necesario haber detallado aún más la afirmación. De hecho, en la misma STC se advierte algún matiz que necesita aclaración, pues se afirma que estamos ante un ejercicio de la libertad de información «por más que la lectura de la noticia evidencia un juicio negativo sobre aquélla».

Con ello se está haciendo referencia a que a veces no es simple distinguir entre libertad de expresión y de información, pues ambos derechos aparecen entremezclados. Así, es indudable que el ejercicio de la libertad de información «por cualquier medio de difusión» supone bien el uso de la palabra o de un medio escrito, por lo que parecería que la libertad de información presupone a la libertad de expresión; pero más aún, es frecuente que al narrar un hecho noticiable se haga una valoración del mismo, con lo que al hacer uso de la libertad de información se introducen elementos propios de la libertad de expresión¹⁴. Es, por tanto, habitual que en la práctica se entrecrucen elementos de ambos derechos.

Si de la realidad fáctica se deduce que es habitual que al realizarse manifestaciones a un medio de comunicación se presentan elementos o contenidos que pertenecen a ambos derechos, ¿cómo delimitamos la libertad de información de la de expresión? La postura del TC al respecto es simple: estima que para dilucidar esta cuestión debe atenderse al elemento preponderante¹⁵.

Si analizamos con detenimiento el supuesto de hecho de la STC 57/1999 veremos cómo aparecen mezclados elementos de libertad de información y de libertad de expresión. Así, teniendo en cuenta los hechos que aparecen relatados en los antecedentes (apartado 2º), se menciona la entrevista con el recurrente, en la que de un lado se alude a que el comandante fallecido en el accidente «había venido denunciando desde hacía tiempo las irregularidades de los aviones y el miedo que tenía a

realizar los vuelos, relatando también un episodio de paro de motores sufrido por otro piloto...» Es evidente que esta descripción hace referencia a hechos concretos y determinados. De igual modo, en el reportaje se hace referencia a que «él mismo había constatado tales irregularidades en un vuelo efectuado con el mismo comandante pocos días antes, tras el que había decidido hacer un informe»; lo cual no es sino relatar determinados hechos que han sucedido. Por tanto, se trataría de un ejercicio de la libertad de expresión.

Junto a tales apreciaciones encontramos que se alude a que la responsabilidad en el accidente no sólo es de la concreta empresa sino también de Aviación Civil, que debe garantizar que las aeronaves cumplen con las condiciones reglamentarias de seguridad. Es un hecho cierto que ésa es una de las funciones de Aviación Civil, pero también es evidente que una afirmación realizada de tal manera supone una valoración de los hechos; lo cual se refuerza por las manifestaciones del trabajador al asegurar que «Aviación Civil, para evitar que actuemos sin previo aviso, nos está mandando hacer cosas que nada tienen que ver con nuestras funciones, porque están ocultando este tipo de cosas en connivencia con la empresa». Se constata así la mezcla de ambos elementos.

En la Sentencia 57/1999 el TC no analizó cuál de los dos elementos era el preponderante, admitiendo directamente que se trataba del derecho a la libertad de información. Nosotros llegamos a la misma conclusión que la Sentencia, pero estimamos que hubiese sido conveniente entrar a valorar y razonar esta respuesta.

Estaríamos en un caso muy parecido al recogido por la STC 4/1996, en la que un trabajador había remitido a un periódico una *carta al director* en la que si bien se contenían importantes críticas a la empresa por la realización de horas extraordinarias, la base argumental del escrito era el número de horas extraordinarias realizadas, lo cual es un dato o hecho absolutamente concretable¹⁶. En definitiva, desde este punto de vista se comprende ahora que el TC afirmase que estaba en juego la libertad de información, aunque junto a la información se ofrecía una valoración negativa y crítica sobre la actuación del empresario; pues como afirma el propio TC «en la práctica es frecuente y normal que en la información se incluyan elementos valorativos (...) la valoración de los hechos constituye un elemento fundamental del derecho de información, en el que se incluye la actitud crítica»¹⁷.

No nos resistimos a hacer un comentario respecto de esta última afirmación: en principio señalamos cómo la dirección en la que se había movido tanto la jurisprudencia como la doctrina es la de afirmar la separación entre libertades de información y expresión; ahora bien, a tenor de la jurisprudencia que acabamos de señalar, la valoración del hecho noticiable constituye un elemento propio de la libertad de información. Esta posición significa que la libertad de información se configura como la posibilidad de reflejar hechos noticiales sobre los que pueden verse opiniones o valoraciones. Si ésta es la posición final del TC, no queda más remedio que afirmar que en estos casos la frontera entre libertad de expresión y la de información se difumina enormemente.

13. Así lo afirma en el F. 7: «la actuación del recurrente versó sobre hechos noticiales y de interés general, y no sobre opiniones acerca de la situación expuesta, por más que la lectura de la noticia evidencia un juicio negativo sobre aquélla. Ello permite concluir que el derecho fundamental de referencia objeto de la cuestión en el presente recurso, es el de libertad de información».

14. En este sentido la STC 6/1988 advertía en su F. 5 que «Es cierto que, en los casos reales que la vida ofrece, no siempre es fácil separar la expresión de pensamientos, ideas y opiniones de la estricta comunicación informativa pues la expresión de pensamientos necesita a menudo apoyarse en la narración de hechos y, a la inversa, la comunicación de hechos o de noticias no se da nunca en un estado químicamente puro y comprende, casi siempre, algún elemento valorativo o, dicho de otro modo, una vocación a la formación de una opinión».

15. El origen de esta doctrina lo encontramos, cómo no, en la STC 6/1988, que «(...) aconseja, en los supuestos en que pueden aparecer entremezclados elementos de una y otra significación, atender para calificar tales supuestos y encajarlos en cada uno de los apartados del art. 20, al elemento que en ellos aparece como preponderante». En el mismo sentido las SSTC 223/1992, F. 2; 136/1994, F. 1; 51/1997 (RTC 1997, 51), F. 4.

16. F. 3 y F.4. La teoría del elemento preponderante nos plantea un problema, pues deducir cuál de los dos es el que predomina sobre el otro no es precisamente fácil, pues no hay un elemento objetivo para mensurar la trascendencia de unos elementos sobre otros, por lo que deja cierto margen de inseguridad.

17. STC 172/1990, de 12 de noviembre.

Desde nuestro punto de vista lo esencial es que existan unos hechos noticiables. Si éstos se producen estaremos en presencia de la libertad de información, siendo accesorio que se produzcan valoraciones o interpretaciones sobre tales hechos.

3. LOS LÍMITES AL DERECHO DE INFORMACIÓN

Centrado el tema en la libertad de información, la cuestión ahora es la de analizar si se ha realizado un ejercicio que ha sobrepasado o no los límites constitucionales de tal derecho.

El TC ha venido reconociendo a los trabajadores como sujetos titulares de los derechos fundamentales en el ámbito de la relación laboral. La celebración de un contrato de trabajo no supone para el trabajador la pérdida de los derechos que se reconocen a los ciudadanos en la Constitución; esto supone, ni más ni menos, que el trabajador puede ejercer en el marco de la empresa su derecho a la libertad de información¹⁸. Ahora bien, siendo los trabajadores titulares del derecho a la libertad de información dentro de la empresa, el ejercicio del mismo no es ilimitado¹⁹, sino que va a estar sujeto a límites constitucionalmente establecidos para dicho derecho. Más aún, debemos subrayar, como la jurisprudencia constitucional admite, que la existencia de una relación laboral supone la aparición de un conjunto de obligaciones y deberes que van a condicionar (limitar) el ejercicio de los derechos fundamentales por parte del trabajador. Esto significa, digámoslo con claridad, que los trabajadores van a sufrir en el ejercicio de sus derechos fundamentales en el marco de la relación laboral condicionamientos y limitaciones que no sufren el resto de ciudadanos²⁰. Desde este punto de vista no han faltado autores que estiman cómo los trabajadores son ciudadanos disminuidos²¹.

Este condicionamiento o modulación del derecho del trabajador se ha venido articulando a través de la necesidad de cumplimiento por parte del trabajador de sus

18. Así la STC 88/1985 (RTC 1985, 88): «(...) es preciso recordar, con carácter previo, que la celebración de un contrato de trabajo no implica en modo alguno la privación para el trabajador de los derechos que la Constitución le reconoce como ciudadano, entre ellos el derecho a difundir libremente los pensamientos, ideas y opiniones»; doctrina que se basaba en la anterior STC 120/1983. De ambas resoluciones se deduce que es ilícito y contrario a la Constitución despojar transitoriamente de un derecho fundamental a un ciudadano por ser trabajador, lo cual no sería sino una manifestación del «feudalismo industrial» que repugna al Estado social y democrático de Derecho. La doctrina laboral ha destacado cómo «el trabajador no deja "aparcados" sus derechos fundamentales a la puerta de la fábrica y los recoge cuando sale -podría decirse- toda vez que la Constitución no tolera que el contrato de trabajo y la relación laboral sean ámbitos inmunes al ejercicio de aquellos derechos»; GARCÍA-PERROTE ESCARTIN, I.: «Ley, convenio colectivo, contrato de trabajo y derechos fundamentales del trabajador», en *Revista de Derecho Social*, núm. 4, pg. 46.
19. Recordemos simplemente, como el TC afirmaba, que «ningún derecho constitucional es un derecho ilimitado» en una de sus primeras Sentencias, la 11/1981 (RTC 1981, 11), F. 9.
20. En este sentido la STC 120/1983, F. 2, afirmaba que el contrato de trabajo 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». Doctrina que podemos encontrar reiterada por las SSTC: 88/1985, 6/1988, 126/1990 (RTC 1990, 126), 4/1996 o 106/1996 (RTC 1996, 106). Vid. GARCÍA-PERROTE ESCARTIN, I.: op. cit., pgs. 46 y 47.
21. En este sentido DEL REY GUANTER habla de los trabajadores como «ciudadanos disminuidos». *Derechos fundamentales de la persona y contrato de trabajo (...)*, op. cit., pg. 199.

obligaciones de conformidad al criterio de la buena fe²². Es aquí justamente donde la STC 57/1999 retoma la cuestión, si bien se limita a señalar la postura que tradicionalmente ha venido manteniendo el TC, al señalar que la exigencia de buena fe no debe confundirse con la licitud de la limitación de los derechos fundamentales del trabajador en base a una exigencia genérica de lealtad, entendida como «un significado omnicompreensivo de sujeción del trabajador al interés empresarial, pues ello no es acorde con el sistema constitucional de relaciones laborales»²³.

A partir de aquí el análisis que de los hechos hace la STC gira radicalmente, pues en base a que los hechos probados de la Sentencia recurrida no pueden modificarse²⁴, se centra en el examen de los razonamientos que han llevado a la Sentencia del TSJ de Madrid a estimar la improcedencia del despido, y que se resumen en que no se había producido violación del deber de buena fe. Si ello es así, no cabe más remedio que entender que el despido, motivado por unas declaraciones que no suponían extralimitación alguna de su libertad de información, es contrario al ejercicio del tal derecho fundamental²⁵ y, por tanto, debe ser declarado nulo.

La argumentación que el TC realiza en la Sentencia 57/1999 es bastante sencilla, evitando entrar a valorar específicamente si en este concreto caso hubo una extralimitación en el ejercicio de la libertad de información, remitiéndose simplemente a la STSJ recurrida. No ofrece, por tanto, la STC razonamiento alguno sobre cuáles son los límites del derecho a la libertad de información y su aplicación al concreto supuesto enjuiciado. En realidad, ello es debido a que en la Sentencia recurrida no se discutió esta cuestión. Sin embargo, a nosotros estas cuestiones nos parecen absolutamente esenciales, pues se trata de compatibilizar el ejercicio de un derecho fundamental con los intereses empresariales. En este sentido, hay un extenso voto particular a la STC, que analiza de una manera mucho más amplia la cuestión de los límites al ejercicio de la libertad de información en el marco del contrato de trabajo, llegando justamente a la conclusión contraria que la Sentencia. De otro lado tenemos las alegaciones y argumentos del recurrente, del Abogado del Estado y del Ministerio Fiscal que aparecen recogidas en los antecedentes a la STC 57/1999. Estimamos conveniente, por tanto, analizar de una manera más detallada el tema de los límites a la libertad de información. Para ello ha de subrayarse que al igual que los derechos constitucionales no son ilimitados, tampoco lo son dichos límites²⁶ (debemos hablar así de los «límites de los límites»²⁷); más aún, teniendo en cuenta que se trata de derechos fundamentales debemos recordar que como principio general, ha de realizarse una interpretación restrictiva de éstos²⁸.

22. Así en F. 2 del voto particular de la STC 57/1999, se señala que «Surge, pues, en el ejercicio del derecho constitucional un "condicionamiento" o "límite adicional", impuesto por la relación laboral, y que deriva del principio de buena fe».
23. F. 8.
24. F. 9.
25. F. 11.
26. En este sentido la STC 78/1995, cuyo F. 2 recuerda lo establecido por la STC 105/1990, F. 3: «(...) no cabe considerar que sean absolutos los derechos y libertades contenidos en la Constitución, pero, tampoco puede atribuirse ese carácter absoluto a las limitaciones».
27. Expresión utilizada por DEL REY GUANTER, S.: *Derechos fundamentales de la persona (...)*, op. cit., pg. 206.
28. STC 159/1986 (RTC 1986, 159), F. 6. Entre la doctrina constitucional vid. FERNÁNDEZ SEGADO, F.: «La teoría jurídica de los derechos fundamentales en la doctrina constitucional», en *Revista Española de Derecho Constitucional*, núm. 39, pg. 236.

3.1. Límites establecidos directamente por la propia regulación constitucional de la libertad de información

El artículo 20.1 c) establece el derecho a «comunicar o recibir libremente información *veraz* por cualquier medio de comunicación»²⁹. Se establece así claramente un límite por la propia regulación constitucional del derecho a la libertad de información: el de veracidad. Se trata, por tanto, de un límite directo o interno³⁰, al establecerse por la propia regulación constitucional de este derecho. Además tiene carácter esencial, en el sentido de que limita el ejercicio de la libertad de información en cualquier circunstancia. Aunque la STC no entra a valorar este límite, pues tal como subraya su F. 11, en la Sentencia recurrida no se discutía el requisito de veracidad; sin embargo, tanto el recurrente como el Abogado del Estado y el Ministerio Fiscal se interesan por este extremo, por lo que parece apropiado que el TC hubiese afrontado el tema³¹.

Al respecto es absolutamente necesario acudir a la Sentencia 6/1988 como punto de partida. Dicha Sentencia estimó que la veracidad no tiene que suponer que la información sea absolutamente cierta y verdadera. En realidad el requisito de veracidad se plasma en la exigencia de una actuación diligente a quien facilita esa información, de manera que debe contrastar con datos objetivos los hechos transmitidos³². Esto supone tal como la propia STC 6/1988 admite, que pueden estar protegidas informaciones que resulten erróneas, pues son inevitables, ya que la exigencia de la verdad conduciría al silencio. En definitiva, la veracidad no exige que los hechos o expresiones sean rigurosamente verdaderos, sino que impone un deber de comprobar razonablemente su autenticidad.

29. La veracidad es un límite establecido expresamente por la regulación constitucional; ahora bien, debemos plantearnos que si la Constitución no hubiese establecido tal límite de forma expresa, probablemente debería llegarse a una conclusión en el sentido de la existencia de una limitación similar por el juego de otros derechos constitucionales que limitan el ejercicio de la libertad de información. Así, ha de tenerse en cuenta que el incumplimiento del deber de veracidad suele llevar aparejado la violación del derecho al honor.

30. En ocasiones la propia jurisprudencia constitucional se ha referido a la veracidad como límite «interno» de la libertad de información, así la STC 52/1996 (RTC 1996, 52), F. 2.

31. Lógicamente el recurrente y el Abogado del Estado parten de posiciones enfrentadas y consideran, respectivamente, que no hay violación y que se han superado los límites del derecho a la libertad de información. Resalta la posición del Ministerio Fiscal, que estima (apartado núm. 8 de los antecedentes) que este derecho «no tiene más límites que el de veracidad de la información transmitida;» posición que a la luz de lo que hemos analizado hasta ahora no puede ser considerada acertada, pues podemos encontrar límites o condicionamientos inminentes, derivados de la necesidad de respetar otros derechos fundamentales o bienes jurídicos constitucionalmente consagrados, que pueden entrar en colisión con la libertad de información.

32. En este sentido la STC 6/1988 señala en su F. 5 que «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 sí ampara, en su conjunto, la información rectamente obtenida y difundida, aun cuando su total exactitud sea controvertible». Esta doctrina jurisprudencial ha sido seguida por diversas SSTC: 223/1992, F. 2, 4/1993, F. 2, 15/1993 (RTC 1993, 15), F. 2, 76/1995 (RTC 1995, 76), F. 3, 132/1995 (RTC 1995, 132), FF. 4 y 5, 6/1996 (RTC 1996, 6), F. 4, 52/1996 (RTC 1996, 52), F. 2, 3/1997, F. 2, 51/1997, F. 5 295/1997 (RTC 1997, 295), F. 4.

Además, en la línea de interpretar restrictivamente los límites al Derecho fundamental de información, debemos resaltar que una situación como la planteada en la STC 57/1999, en la que se entremezclan elementos tanto de libertad de información como de expresión, la veracidad sólo puede exigirse respecto de los hechos, pero no de las valoraciones sobre los mismos, pues dicho límite tan sólo ha de recaer sobre los elementos propios de la libertad de información³³.

Desde este punto de vista, debemos plantear si en el supuesto de hecho el trabajador excedió dicho límite de veracidad; es decir, si facilitó una información sobre hechos falsos a sabiendas, o si no contrastó la certeza de los hechos sobre los que informó y que reflejaban una valoración negativa sobre su empresa. Para ello es necesario un paso previo: analizar cuál es el grado de diligencia que va a exigirse a este trabajador, pues no olvidemos que si bien ejerce su libertad de información a través de un medio de comunicación, no es un profesional de la información. Dicho de otra manera, ¿actúa de igual manera la exigencia de veracidad en uno y otro caso? Respecto del profesional, señala la STC 105/1990, que el informador tiene «un *especial* deber de comprobar la veracidad de los hechos que expone, mediante las oportunas averiguaciones y empleando la *diligencia exigible a un profesional* (...), información comprobada *según los cánones de la profesionalidad informativa*»³⁴. Al periodista se le exige una diligencia especial o reforzada. Por contra, de la STC 4/1996 se deduce que cuando se trata de una información facilitada por un sujeto no profesional³⁵, la diligencia es la ordinaria, no tiene esa cualificación exigida a un profesional³⁶.

A tenor de los hechos reflejados por la propia STC se infiere que las irregularidades denunciadas por el trabajador eran conocidas por él, bien a través de las denuncias que le había presentado el piloto fallecido, o bien habían sido constatadas directamente por el recurrente, siendo estos extremos declarados como probados por la Sentencia del Juzgado de lo Social; y no olvidemos que la STSJ recurrida, estimó que

33. En este sentido podemos recordar a la STC 172/1990, cuyo F. 3 señalaba que «Esta mezcla de descripción de hechos y opiniones, que ordinariamente se produce en las informaciones, determina que la veracidad despliegue sus efectos legitimadores en relación con los hechos, pero no respecto de las opiniones que los acompañen o valoraciones que de los mismos se hagan, puesto que las opiniones, creencias personales o juicios de valor no son susceptibles de verificación».

34. Téngase en cuenta que la exigencia de veracidad a los medios de comunicación es una cuestión compleja, pues debe graduarse la intensidad según se trata de una información o reportaje elaborado y asumido por los profesionales del propio medio (en cuyo caso el nivel de diligencia alcanza su máxima intensidad en función de la trascendencia social de la información o en caso de afectación del honor del sujeto objeto de la información, tal como señala con cita de jurisprudencia la STC 190/1996 [RTC 1996, 190], F. 3, o la 52/1996, F. 8) o si se trata simplemente de reproducir la información de otro medio de comunicación (v.gr., una agencia informativa), o se traslada simplemente las manifestaciones de un tercero; es decir, una información neutra (así la STC 144/1998, o la 94/1994 [RTC 1994, 94], F. 5). También es distinta dicha exigencia en caso de las cartas al director publicadas en un periódico, pues en este caso la diligencia exigida al medio de comunicación va a consistir en identificar al autor de la misma, en cuyo caso la exigencia de veracidad de los hechos informados recaerá sobre él mismo (STC 3/1997, F. 2).

35. En este caso se trataba de un trabajador que comunica a la prensa unos datos sobre el número de horas extraordinarias que se hacen en la empresa que resultan ser 12 veces más altas que las verdaderas, si bien obtiene dicha información de un representante unitario en una asamblea de trabajadores.

36. En este sentido el F. 4 de dicha STC afirma que «no resulta razonable dudar de la fiabilidad de lo transmitido a sus representados por uno de los receptores directos de la información que legalmente suministra la propia empresa, ni exigir en consecuencia verificar su exactitud por otros cauces antes de reproducirlo, máxime teniendo en cuenta la menor intensidad del deber de diligencia que, frente a los cánones de profesionalidad informativa, es exigible al ciudadano». En contra de esta opinión y favorable a una exigencia de veracidad incluso más fuerte que a los profesionales de la información, el voto particular a esta misma STC 4/1996, F. 2.

existía «basamento suficiente para crear por lo menos en la conciencia del agente la necesidad de salir al paso de estas irregularidades»³⁷. Cabe, por tanto, afirmar que no hubo violación del límite de veracidad por parte del trabajador despedido.

3.2. Límites indirectos a la libertad de información

El contenido de los derechos fundamentales no sólo está delimitado por la norma constitucional que lo establece; además hay que articular de dicho derecho con el resto de normas constitucionales que establecen otros derechos o bienes jurídicos constitucionalmente reconocidos³⁸. Se trata de buscar un equilibrio entre los mismos, solucionando la colisión y las contradicciones que puedan surgir por el juego entre ellos; es decir, hay un límite inminente a cualquier derecho fundamental que es el de su coexistencia con otros derechos fundamentales³⁹. Es necesario constatar, por tanto, si junto a la veracidad se establecen límites a la libertad de información, derivados del juego de otros derechos fundamentales.

La libertad de información puede colisionar con otros dos derechos fundamentales: los derechos al honor y a la intimidad, no en vano el artículo 20.4 de la Constitución señala expresamente que «*Estas libertades tiene 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*». En cuanto al primero cabe destacar como la propia Constitución ha resuelto el tema a través del establecimiento de un límite directo al que ya nos hemos referido: la veracidad. En cuanto al segundo, existe una abundante jurisprudencia constitucional que ha establecido un segundo límite: la exigencia de que las informaciones tengan interés general, versen sobre un hecho noticiable⁴⁰. Esto significa que no estarían protegidas constitucionalmente aquellas informaciones que sean innecesarias e irrelevantes para el interés público⁴¹. Desde nuestro punto de vista este límite se deduce tanto de la naturaleza y función de la libertad de información⁴², como del juego del derecho a la intimidad.

La veracidad y el interés general vienen a justificar la posible intromisión de la libertad de información en los derechos al honor y a la intimidad, funcionando como

37. STC 57/1999, F. 10.

38. DE OTTO, I.: «La regulación del ejercicio de los derechos y libertades. La garantía de su contenido esencial en el art. 53.1 de la Constitución», en *Derechos fundamentales y Constitución*, AA VV, Civitas. Madrid, 1988, pg. 144. También aquí se plantea la cuestión de si estamos o no ante auténticos límites o elementos que delimitan el contenido del derecho a través de una interpretación sistemática de la Constitución. Sobre esta cuestión MEDINA GUERRERO, M.: *La vinculación negativa del legislador a los derechos fundamentales*, McGraw-Hill. Madrid, 1996, pg. 49.

39. STC 223/1992, F. 2.

40. En este sentido las SSTC 107/1988 y 51/1989 (RTC 1989, 51), F. 2: «el valor preponderante de las libertades del art. 20 de la Constitución sólo puede ser apreciado y protegido cuando aquéllas "se ejerciten en conexión con asuntos que son de interés general, por las materias a que se refieren y por las personas que en ellos intervienen, y contribuyan, en consecuencia, a la formación de la opinión pública, alcanzando entonces su máximo nivel de eficacia justificadora frente al derecho al honor"». En similares términos las SSTC 178/1993 (RTC 1993, 178), F. 4, 136/1994, F. 4, 320/1994 (RTC 1994, 320), F. 3, 132/1995 F. 4.

41. STC 138/1996 (RTC 1996, 138), F. 3.

42. En este sentido la STC 320/1994 (RTC 1994, 320), F. 3: «(...) debe señalarse que el mencionado requisito deriva tanto del contenido como de la finalidad misma del derecho reconocido en el art. 20.1 d) CE, pues su ejercicio se justifica en atención a la relevancia social de aquello que se comunica y recibe para contribuir así a la formación de la opinión pública».

frontera entre el juego lícito del derecho a la información y la ilícita injerencia en el derecho al honor o a la intimidad⁴³. Dicho de otra manera, si la información difundida cumple con los elementos de veracidad y de interés general, gozará de carácter preferente sobre los derechos al honor y a la intimidad, que se verán relativizados o limitados⁴⁴.

Tornando sobre el hecho noticiable, debemos señalar que es aquel que tiene interés para la opinión pública; ahora bien, no desde un punto de vista meramente morboso, sino que ha de tratarse de una información sobre hechos que tienen especial relevancia para la formación de la opinión pública; es decir, se trata de asuntos o hechos cuyo conocimiento «condiciona la participación de todos en una sociedad democrática y posibilita el ejercicio efectivo de otros derechos y libertades»⁴⁵. La relevancia se mide en función de la materia sobre la que se informa o de los sujetos objeto de la información (que se trate de una persona pública)⁴⁶.

En principio el interés general parece referirse a la sociedad en su conjunto, pues su objetivo es el de garantizar la formación y existencia de una opinión pública y libre, que es uno de los pilares de una sociedad democrática⁴⁷. Sin embargo, no es así, pues el interés general debe conectarse con el concreto ámbito social donde se produce la información⁴⁸.

Desde este punto de vista es necesario señalar las especialidades del uso de la libertad de información en el ámbito de las relaciones de trabajo. En este sentido es conveniente distinguir entre el ámbito interno y externo de la empresa; es decir, cuando el uso de la libertad de información se dirige hacia los trabajadores, o hacia afuera (al resto de la sociedad)⁴⁹. En el primer caso no se trata de formar la opinión pública de la sociedad o difundir un hecho de interés para la sociedad en su conjunto, sino que se limita tan sólo al concreto ámbito profesional de los trabajadores de la empresa. Es evidente que en el ámbito interno de la empresa la relevancia residirá en aquellos aspectos que incidan sobre la prestación de trabajo y la marcha de la empresa, así como respecto a las relaciones de índole

43. En este sentido la STC 172/1990, F. 3: «(...) mientras la veracidad funciona, en principio, como causa legitimadora de las intromisiones en el honor, si se trata del derecho a la intimidad, actúa, en principio, en sentido diverso. El criterio para determinar la legitimidad o ilegalidad de las intromisiones en la intimidad de las personas no es el de la veracidad, sino exclusivamente el de la relevancia pública del hecho divulgado». En similar dirección la STC 171/1990, F. 5.

44. STC 320/1994, F. 3.

45. STC 3/1997, F. 2.

46. «Entre los elementos a tener en cuenta en la valoración de la trascendencia pública de los hechos divulgados cobran especial relevancia la materia de la información, su interés público y su contribución a la formación de una opinión pública libre, así como la persona objeto de la información, puesto que las personalidades públicas, que ejercen funciones públicas o resultan implicadas en asuntos de relevancia pública deben soportar un cierto mayor riesgo de injerencia de sus derechos de la personalidad que las personas privadas».

47. Así las SSTC 190/1996, de 25 de noviembre, F. 2 y 172/1990, de 12 de noviembre, F. 2. Sobre la trascendencia social de los derechos de información y expresión, vid. DEL REY GUANTER, S.: *Libertad de expresión e información y contrato de trabajo: un análisis jurisprudencial*, Civitas. Madrid, 1994, pgs. 23 y ss.; también ROJAS RIVERO, G. P.: *La libertad de expresión del trabajador*, Trotta. Madrid, 1991, pg. 33.

48. La STC 15/1993 F. 2, planteaba un supuesto de relevancia en la información a nivel local. También puede recordarse la STC 76/1995 F. 6, en la que se afirma que «No parece desorbitado concluir que las opiniones o la información sin alcance noticioso o noticiable en el ámbito nacional pueden tenerlo en otro más reducido especialmente (...)».

49. Sobre esta distinción y sus efectos puede verse DEL REY GUANTER, S.: *Libertad de expresión e información y contrato de trabajo (...)*, op. cit., pgs. 33 y 34.

laboral que se establezcan en dicho ámbito. En estos casos la libertad de información está íntimamente unida a la actividad representativa, y es un elemento de democracia interna de la empresa. Así, existe una regulación que establece derechos de información activa y pasiva para los representantes de los trabajadores (art. 64 ET). Además, la difusión de la información supone un mecanismo de mejora de la participación de los trabajadores en la empresa, lo cual es imprescindible en una empresa flexible, aquélla con suficiente capacidad para adaptarse a las nuevas circunstancias⁵⁰.

La otra posibilidad es que el derecho a la información se dirija al exterior de la empresa. En estos casos se trata bien de supuestos en los que se utiliza la libertad de información como mecanismo de conflicto colectivo (actuaciones que buscan boicotear a la empresa, buscando la solidaridad de los clientes a través de informarlos de conductas que se consideran injustas⁵¹); o bien supuestos en los que un trabajador pretende denunciar públicamente determinada situación o circunstancia relacionada con la empresa⁵², utilizando en este caso a los medios de comunicación para viabilizar esa denuncia. En estos casos, el ámbito al que se dirige la información es, de nuevo, la opinión pública. Es este último el supuesto a que se refiere la STC 57/1999, que al analizar si existe en este caso interés general, afirma que «la actuación del recurrente versó sobre hechos noticiables y de interés general (...)»⁵³. Cabe destacar cómo el TC toma esta postura sin argumentar las razones de tal opinión; es por ello conveniente analizar esta cuestión.

El eje del análisis de este problema es el de señalar que la demandada es la Dirección General de Aviación Civil, que se integra dentro del organigrama del Ministerio de Obras Públicas y Transportes; es decir, una Administración Pública. Al respecto la STC 6/1988, señaló expresamente que en los casos de información sobre irregularidades cometidas en el seno de un organismo público, la relevancia pública de lo informado es indiscutible⁵⁴. Cabe por tanto afirmar que la información facilitada por el trabajador tenía una inequívoca relevancia pública: al tratarse de irregularidades en la actuación de un servicio público, destinado por tanto a satisfacer necesidades de la colectividad, el interés que suscitan dichas informaciones es de carácter general, pues afecta a todos los ciudadanos⁵⁵. Esto supone que, a diferencia de lo que ocurre en una empresa privada, en las empresas públicas la información difundida que haga referencia a actuaciones delictivas o bien simples irregularidades, tiene relevancia pública⁵⁶.

50. Sobre esta cuestión vid. MONEREO PÉREZ, J. L.: *Los derechos de información de los representantes de los trabajadores*, Civitas, Madrid, 1992, pg. 33.
51. DEL REY GUANTER, S.: *Libertad de expresión e información (...)*, op. cit., pgs. 69 y 70.
52. Vid. DEL REY GUANTER, S.: *Libertad de expresión e información (...)*, op. cit., pg. 66.
53. F. 7.
54. En este sentido afirmaba en su F. 8 señalando «la no discutible relevancia pública que, por producirse tales supuestas irregularidades en un organismo oficial, tuvo la misma información difundida».
55. Podemos recordar cómo, al amparo de la STC 6/1988, la doctrina laboral se ha mostrado favorable a esta interpretación de modo prácticamente unánime; así, GONZÁLEZ BIEDMA, E. y J. CALVO GALLEGU: «Las relaciones de trabajo en las empresas públicas», en *RL*, t. I, 1992, pg. 323; BOZA PRO. G.: *El deber de sigilo de los representantes de los trabajadores*, Tirant lo Blanch, Valencia, 1997, pg. 441; MUT GONZÁLEZ, F.: *La aplicación del Derecho del Trabajo en las empresas públicas*, Tirant lo Blanch, Valencia, 1997, pg. 77.
56. BOZA PRO. G.: *El deber de sigilo...*, op. cit., pg. 441.

3.3. Límites derivados de la relación de trabajo: la exigencia de buena fe

Tanto la doctrina laboral como la jurisprudencia admiten que en el ejercicio de los derechos fundamentales dentro del contrato de trabajo no sólo hay limitaciones derivadas de la propia Constitución; además, va a tener especial incidencia la exigencia contractual de buena fe.

El razonamiento es el siguiente: es propio de cualquier relación obligacional, que los derechos y obligaciones derivados de la misma han de ejercerse y cumplirse en base al respeto a este principio general. Pues bien, si hablamos del ejercicio de la libertad de información por parte del trabajador, en el marco del contrato, estamos ante el ejercicio de un derecho (fundamental), que se ve afectado también por este mismo límite⁵⁷; de manera que la vulneración de este principio convierte en ilícito o abusivo el ejercicio del derecho en cuestión⁵⁸. La jurisprudencia del TC ha resaltado también cómo la buena fe es un condicionamiento al ejercicio de los derechos constitucionales fundamentales de los trabajadores⁵⁹. Específicamente respecto de la libertad de información se reconoce por parte del TC que «la existencia de una relación contractual entre trabajador y empresario genera un complejo de derechos y obligaciones recíprocas que condicionan el ejercicio de la libertad considerada»⁶⁰. La idea es que la exigencia de buena fe, alcanza a cualquier derecho, y los derechos fundamentales son ante todo derechos. Se comprende así que el TC estime que si bien el contrato de trabajo no elimina el ejercicio de los derechos fundamentales dentro de la relación laboral, sí condiciona tal ejercicio.

Esta limitación es propia o específica del ámbito laboral. Los trabajadores sufren de esta manera una restricción en el ejercicio de sus derechos fundamentales, de manera que se aprecia cómo en la actuación del ciudadano como trabajador sufre una disminución en cuanto a las posibilidades de ejercicio de estos derechos⁶¹. Puede así afirmarse que la existencia de una relación laboral condiciona o limita el ejercicio de la libertad de información⁶².

En el caso concreto que nos ocupa, la STC 57/1999 admite que no se ha producido violación alguna del tal principio. En realidad el TC no realizó una valoración concreta de la situación de hecho para dar esa respuesta, sino que se limitó a reiterar los hechos afirmados por la Sentencia recurrida. En dicha Sentencia se afirmaba de un lado que a tenor de las circunstancias existía un «basamento suficiente para crear

57. En este sentido DEL REY GUANTER, S.: La buena fe sirve, en cuanto principio general, tanto para el cumplimiento de obligaciones –laborales– como para el ejercicio de derechos –también los fundamentales–. «Derechos fundamentales de la persona y contrato de trabajo: notas para una teoría general», en *RL*, t. I, 1995, pg. 207.
58. Así DURAN LÓPEZ, F.: *Contrato y relación individual de trabajo*, en *Jurisprudencia constitucional y Derecho del Trabajo*, MTSS, Madrid, 1992, pg. 46.
59. Así se expresa MOLINA NAVARRETE, C.: «Hacia una revisión constitucional de la función de la “buena fe contractual” en las relaciones jurídico-laborales», en *RL*, 1992, t. I, pg. 348.
60. En este sentido la STC 6/1988 F. 6; doctrina que es reiterada por las SSTC 4/1996 F. 4; 1/1998, F. 3; 197/1998 (RTC 1998, 197), F. 2 y 90/1999, F. 3.
61. En este sentido GARCÍA FERROTE-ESCARTIN, I.: op. cit., pg. 48.
62. GALA DURAN, C.: «Relación laboral y libertad de expresión», en *RL*, t. I, 1994, pg. 705. Desde un punto de vista general y en referencia al conjunto de derechos fundamentales, MARTÍN VALVERDE, A.: «Prólogo», en *Derechos fundamentales y contrato de trabajo*, AA VV LOUSADA AROCHENA, J. F. y M. MOVILLA GARCÍA [coords.], Comares Granada, pg. XX.

por lo menos en la conciencia del agente la necesidad de salir al paso de estas irregularidades comunicándolo al exterior»; de otro lado se destaca cómo la Sentencia recurrida admitía que «la transgresión imputada no revela grado ni alcance suficiente, atendidos los principios de imputabilidad subjetiva y objetiva y proporcionalidad, para estimar que se ha faltado por el agente a los deberes de lealtad para con su empresa» (F. 10 de la STC 57/1999). Probablemente el TC pretendía señalar que de los hechos de la Sentencia recurrida se deduce que la situación no incurre en ninguno de los criterios que habitualmente se utilizan para constatar la existencia de un desarrollo del derecho constitucional que no se ciñe a la buena fe⁶³.

Sin embargo, el voto particular formulado por el Magistrado Jiménez de Parga disidente de la conclusión de la Sentencia, pues advierte que el despedido está obligado a poner en conocimiento de la Dirección General de Aviación Civil cuantas incidencias, constituyan o no irregularidades, lleguen a su conocimiento y que estén relacionadas con la seguridad de las aeronaves, no pudiendo hacer públicos los datos que tenga conocimiento en razón del trabajo que desarrolle⁶⁴. Destaca cómo en vez de cumplir con tales obligaciones «se puso en contacto con unos periodistas a los que, a las pocas horas del accidente (y sin esperar la reacción de las autoridades competentes) transmitió sus críticas sobre el funcionamiento de determinados vuelos, destacando la existencia de una serie de irregularidades graves». En base a estos hechos se considera que el recurrente «ni actuó de buena fe ni con lealtad a su empleadora»⁶⁵.

Esta discrepancia entre la Sentencia y el voto particular nos va a permitir reflexionar sobre la buena fe como límite al derecho fundamental a la libertad de información. Sobre tal cuestión estimo conveniente señalar que hay dos cuestiones esenciales: la naturaleza de tal límite y la delimitación del mismo.

En cuanto a lo primero, debe señalarse que la buena fe se plantea como un límite de origen contractual⁶⁶: al ser parte de un contrato de trabajo se imponen una serie de obligaciones, que deben ser cumplidas en base al principio de buena fe; de manera que en cumplimiento del mismo deben evitarse los excesos o extralimitaciones innecesarios en el ejercicio de los derechos fundamentales⁶⁷. Ahora bien, ¿es posible imponer a un derecho fundamental límites de origen estrictamente contractual?

63. Para un adecuado conocimiento de cuáles son los criterios utilizados por el TC es necesario contar con la STC 6/1988, que distingue entre exigencias subjetivas (F. 7) y objetivas (F. 8).

64. F. 3 del voto particular. Esta afirmación se basa en lo dispuesto por el art. 8 del Decreto de 28 de marzo de 1974 (RCL 1974, 783 y NDL 22297), la Orden de 22 de abril de 1980 (RCL 1980, 1074 y ApNDL 10250) y el art. 84.3 del Convenio Colectivo (RCL 1992, 2147) aplicable.

65. F. 4 del voto particular. El Magistrado disidente añade una significativa reflexión final: «¿Se ha pensado lo que ocurriría en el funcionamiento de las instituciones, tanto las públicas como las privadas, si los Inspectores en ellas colocados, en lugar de investigar y elevar sus conclusiones por conducto interno, acudieran de inmediato a los medios de comunicación para denunciar públicamente cualquier anomalía, irregularidad o vicio grave?».

66. DEL REY GUANTER, estima que el fundamento de las limitaciones es la autonomía de la voluntad, pues la constitución del contrato de trabajo se realiza en base a la autonomía de la voluntad, que es la que libremente asume una serie de obligaciones que limitan su libertad, y por ende toda una serie de aspectos de los derechos fundamentales del trabajador. La autonomía individual es el fundamento del contrato de trabajo y, en cuanto tal, fundamento a su vez de las limitaciones respecto a los derechos fundamentales inespecíficos del trabajador. «Derechos fundamentales de la persona y contrato de trabajo: notas para una teoría general», en *RL*, t. I, 1995, pg. 206.

67. MARTÍN VALVERDE, A.: op. cit., pg. XXI.

Lógicamente los derechos fundamentales pueden sufrir límites, pero estimamos que éstos deben derivar de la propia Constitución, siendo inadmisibles la existencia de límites a un derecho fundamental más allá de lo que la propia Constitución permite⁶⁸. Sólo son aceptables los límites que bien proceden directamente de la regulación constitucional, o bien que deriven de la necesidad de compatibilizar el ejercicio del derecho con otros derechos constitucionales⁶⁹.

De otro lado, la posición jurisprudencial que ve en la buena fe un límite a los derechos fundamentales ha sido criticada desde dos puntos de vista. En primer lugar al estimarse que la posición del TC es extremadamente unilateral, al hacer recaer dicha exigencia sobre el ejercicio de los derechos de los trabajadores, pero no respecto del empresario⁷⁰. Además, y éste es el aspecto que más nos interesa, la jurisprudencia constitucional no ha justificado, a nuestro juicio, de manera eficiente que la buena fe sea un elemento propio de los derechos constitucionales fundamentales, limitándose a remitirse a lo dispuesto por el artículo 7 del Código Civil, lo cual no supone sino abandonar el fundamento constitucional y bajar a una norma de rango inferior para explicar la necesidad del límite constitucional, lo cual parece inaceptable, pues supondría que en la ponderación entre un derecho fundamental y una obligación contractual, ha de sacrificarse el primero en beneficio de la segunda⁷¹.

No compartimos que los derechos constitucionales fundamentales, que constituyen la esencia de nuestro sistema democrático, puedan ser considerados en una situación de igualdad a derechos que derivan de relaciones jurídicas contractuales. Es por ello que estimamos necesario buscar un fundamento distinto que justifique la imposición de este límite.

Desde nuestro punto de vista el fundamento del límite a un derecho fundamental no está sino en la propia Constitución. Hay que reconducir, por tanto, la buena fe a la Constitución. La buena fe debe estar respaldada por otro derecho o bien jurídico constitucional. Desde nuestro punto de vista, existe una sede general idónea para la exigencia de buena fe en el marco de la relación laboral, que es el artículo 38 que consagra la libertad de empresa, aunque es evidente que no es el único (v.gr. el reconocimiento de la libertad ideológica de la empresa podría ser también la sede del principio de buena fe cuando se produce un choque entre la libertad de información y una empresa ideológica). En definitiva, parece más adecuado entrar a valorar si el ejercicio de la libertad de información en el marco del contrato de trabajo

68. En este sentido MORENO GARCÍA, A. «Buena fe y derechos fundamentales en la jurisprudencia del Tribunal Constitucional», en *Revista de Derecho Constitucional*, núm. 38, pg. 268 «sólo dentro del propio sistema de la Constitución, y no desde cualquier otro ámbito del ordenamiento es posible derivar límites susceptibles de aplicarse a los derechos fundamentales».

69. Así FERNÁNDEZ SEGADO, F. «sólo ante los límites que la propia Constitución imponga al definir cada derecho o ante los que de manera mediata o indirecta de la misma se inferan, al resultar justificados por la necesidad de preservar otros derechos constitucionalmente protegidos, pueden ceder los derechos fundamentales». «La teoría jurídica de los derechos fundamentales en la doctrina constitucional», en *Revista de Derecho Constitucional*, núm. 39, pg. 239. En similares términos MORENO GARCÍA, A.: op. cit., pg. 268.

70. En este sentido MOLINA NAVARRETE, C.: op. cit., pg. 348. DEL REY GUANTER: op. cit., pg. 209 señala la necesidad de una bilateralización de la buena fe en Derechos fundamentales de la persona (...).

71. Así lo estima MORENO GARCÍA, A.: op. cit., pgs. 271, 272 y 285.

supuso un choque con otro derecho o bien jurídico constitucionalmente consagrados de titularidad empresarial, ponderando si era necesario condicionar la libertad de información exigiendo el cumplimiento del deber contractual de buena fe⁷².

Una vez resuelta esta cuestión, es necesario referirnos al otro tema esencial, que es el de los límites a la buena fe. Ningún derecho constitucional es absoluto, todos están limitados; ahora bien, esos límites tampoco son absolutos (de lo contrario anularían el derecho), luego debe analizarse hasta dónde puede actuar la buena fe como límite a la libertad de información.

En buena medida la jurisprudencia constitucional ha venido relativizando la buena fe como límite al ejercicio de los derechos constitucionales. En primer lugar, al procurar la separación entre buena fe y lealtad⁷³. Una vez desligada la buena fe de la lealtad o fidelidad, la jurisprudencia ha ido avanzando diferentes criterios de delimitación que han venido aplicándose al ejercicio de derechos fundamentales en el seno de la empresa. Con carácter general es necesario hacer referencia al juicio de indispensabilidad o necesidad de la limitación del derecho fundamental, introducida en el ámbito laboral a través de la STC 99/1994, y que supone un importante avance en la dirección de facilitar el ejercicio de los derechos fundamentales del trabajador en la empresa como cualquier ciudadano⁷⁴. En esta resolución se parte del principio general de que el trabajador puede desarrollar sus derechos fundamentales en el marco de la relación laboral, si bien «no puede desconocerse tampoco que la inserción en la organización ajena modula aquellos derechos, en la medida estrictamente imprescindible para el correcto y ordenado desenvolvimiento de la actividad productiva»⁷⁵. Esto supone que el condicionamiento ha de limitarse a aquellos aspectos en que sea imprescindible para alcanzar la finalidad productiva de la empresa, siendo necesario que el empresario demuestre tal extremo⁷⁶.

El fundamento de este principio podemos encontrarlo en las SSTC 55/1999 (F. 8) y 90/1999, que señalan que este criterio «no es sino consecuencia de la posición

72. En este sentido MORENO GARCÍA, A.: op. cit., pg. 289.

73. La confusión en el ámbito laboral de buena fe y lealtad procede de etapas preconstitucionales, y se basa en criterios ideológicos (la concepción insustitucional de la empresa) que fueron trasvasados a la regulación laboral; sobre esta cuestión ROJAS RIVERO, G. P.: op. cit., pgs. 56 y ss. La buena fe supone cumplir «fidel y honestamente aquello que le corresponde por el contrato (...) debe ajustar su conducta a una norma de rectitud y de honradez frente a la otra parte», tal como señalan MARTÍN VALVERDE, A., F. RODRÍGUEZ-SAÑUDO y J. GARCÍA MURCIA: op. cit., pg. 597. La lealtad es bastante más, supone «la sujeción indiferenciada del trabajador al interés empresarial»; lo que conduce a una especie de servidumbre laboral, quedando fuera del ámbito constitucional «pues ello no se ajusta al sistema constitucional de relaciones laborales». STC 4/1996 (RTC 1996, 4), F. 4. En similar dirección la STC 1/1998, F. 3 y la STC 197/1998, F. 2.

74. De esta opinión PARDO FALCÓN, J.: «El juicio de indispensabilidad. Un avance de los derechos fundamentales en el ámbito laboral (a propósito de dos sentencias del Tribunal Constitucional)», en *Temas Laborales*, núm. 39, op. cit., pg. 70. La incidencia de este principio ha sido destacada también por la doctrina laboral española; así GARCÍA-PERROTE ESCARTÍN, I.: op. cit., pgs. 48 y 49. DEL REY GUANTER, S.: «Notas sobre los derechos fundamentales inespecíficos y el contrato de trabajo en la más reciente doctrina del Tribunal Constitucional», en *Revista de Relaciones Laborales*, núm. 4 (1998), pgs. 12 y 13; también GALA DURAN, C.: op. cit., pg. 710.

75. F. 4.

76. Así, señala el F. 7 que «Los requerimientos organizativos de la empresa que pudieran llegar a ser aptos para restringir el ejercicio de aquéllos (...) deben venir especialmente cualificados por razones de necesidad, de tal suerte que se hace preciso acreditar —por parte de quien pretende aquel efecto— que no es posible de otra forma alcanzar el legítimo objetivo perseguido, porque no existe medio razonable para lograr una adecuación entre el interés del trabajador y de la organización en que se integra».

prevalente que en nuestro derecho poseen los derechos fundamentales, de modo que si la existencia de la relación contractual puede llegar a imponer algún límite al ejercicio de los derechos fundamentales, este límite se ve asimismo «limitado» por la noción de imprescindibilidad⁷⁷. Desde nuestro punto de vista este límite supone que la buena fe como límite a la libertad de información actúa fundamentalmente en aquellos supuestos en los que la información facilitada por el trabajador puede poner en peligro la estabilidad (económica) de la empresa, y ha de resaltarse que en el caso analizado por la STC 57/1999 se trataba de una empresa pública, que como tal actúa fuera del mercado, en régimen de monopolio, por lo que difícilmente podría sostenerse que la información facilitada por el trabajador suponía algún peligro para la estabilidad de la empresa; lo que conduce a afirmar que no hubo violación del principio de buena fe.

Pero si se ha producido una relativización de la buena fe que a nosotros nos interesa especialmente ésa es la que se refiere a las informaciones que hacen referencia a irregularidades de un organismo oficial. La reiterada STC 6/1988 estableció con claridad que la buena fe no puede interpretarse en términos tales que impidan que el trabajador pueda informar sobre desviaciones de la normal actividad de la Administración pues ello impediría la exigencia pública de responsabilidad a los gestores de dichos órganos administrativos. La actuación pública concierne a toda la sociedad, por lo que restringir la libertad de información veraz en estos casos sería un atentado contra los derechos del colectivo a ser informados de una actividad que atañe a y que debe y puede ser controlada por todos⁷⁸. En definitiva, la postura del TC es la de que el interés público prevalece sobre el interés del órgano administrativo y de quien lo gestiona, por lo que tal como señalaba el TC «difícil es, en tales casos, poner la buena fe al servicio del silencio».

A tenor de esta doctrina debemos rechazar las apreciaciones del voto particular a la STC 57/1999, que estima la violación del principio de buena fe puesto que el trabajador estaba obligado a poner en conocimiento de la Dirección General de Aviación Civil las irregularidades, por lo que si en vez de ello se puso en contacto con periodistas a las pocas horas del accidente, transmitiendo sus críticas, el despido debía considerarse procedente (FF. 3 y 4 del voto particular a la STC 57/1999).

Esta posición es contraria a la sostenida por la STC 6/1988 que, al referirse a la relación laboral en el seno de una Administración Pública, sostiene que la libertad de información no resulta amparada cuando «se condiciona su ejercicio a un inexcusable deber de «preaviso»⁷⁹, cuyo sentido no podría ser otro que el de impedir toda

77. STC 90/1999, F. 3.

78. En este sentido se expresaba la STC 6/1988, F. 9: «(...) importa subrayar que el deber de buena fe que pesa sobre el trabajador no se puede interpretar en términos tales que vengan a resultar amparadas por esta exigencia de honestidad y de lealtad en el cumplimiento de las obligaciones, situaciones o circunstancias que, lejos de corresponderse con el ámbito normal y regular de la prestación de trabajo, supondrían desviaciones de tal normalidad, merecedoras, acaso, de la reacción que a todos los ciudadanos cumple para hacer valer el imperio de las normas, cuando se aprecie una contravención del ordenamiento, o para hacer llegar a la opinión pública la existencia de eventuales anomalías que —aun no constitutivas, en sí, de ilicitud alguna— si pudieran llegar a poner en juego el principio de responsabilidad que pesa sobre todos los poderes públicos».

79. En este sentido, en relación a decisiones más antiguas del Tribunal (en concreto la S. 88/1985, de 19 junio) donde se afirmaba por la representación de la empresa que era necesario que primero hubiera advertido de las deficiencias a los órganos de dirección y gestión se han vertido críticas por BILBAO UBILLOS, J. M.: *La eficacia...*, op. cit., pg. 502, nota 247, en tanto que presupondría como manifestación del deber de lealtad, la obligación de comunicar previamente a la empresa las discre-

difusión de la supuesta anomalía advertida hasta que fuese reparada (...) con este entendimiento de los límites impuestos por la buena fe, no se alcanza equilibrio alguno entre las obligaciones contractuales del trabajador y su derecho constitucional, quedando, sin más, este último indefinidamente desplazado»⁸⁰.

Esta doctrina constitucional supondría la trasposición al derecho español de una figura de procedencia norteamericana: el «whistleblower» o denunciante. El ordenamiento norteamericano regula el derecho de los trabajadores públicos a la denuncia («whistleblowing») de actuaciones irregulares, fraudulentas, abusivas o en las que hay un despilfarro de los fondos económicos públicos, protegiéndose a los empleados que denuncian tales hechos frente a las represalias que pudieran sufrir⁸¹.

Las diferencias entre el voto particular de la STC 57/1999 y la STC 6/1988 son esenciales en esta materia, tanto que es evidente la intención del Magistrado disidente de establecer una doctrina alternativa a la recogida en la STC 6/1988. Si tal era su intención estimamos que debía haber profundizado y razonado más sus argumentos. En realidad podemos encontrar como entre la doctrina laboral se han planteado razonamientos coincidentes con su posición, que giran sobre el eje de que la doctrina establecida en el F. 9 de la STC 6/1988 sólo tenía en cuenta uno de los intereses en juego: el del público a conocer las irregularidades de las Administraciones Públicas y controlar su corrección. Pero junto a este existe el interés de la propia Administración, recordemos que la relación con los empleados públicos se basa en los principios de disciplina y jerarquía; y ello con el objetivo de lograr la eficacia en la gestión a ellas encomendadas (que como tal es también un interés público, del mismo modo que lo es el conocimiento por el público de las irregularidades)⁸². En este sentido, se ha resaltado como la regulación norteamericana sobre el derecho de denuncia de los empleados públicos establece un cauce o procedimiento interno a través del cual el empleado debe dirigirse inicialmente a un órgano administrativo autónomo o independiente (el Special Counsel), cuyo cometido es el de desarrollar una labor de verificación de las irregularidades y proteger al trabajador de las posibles represalias⁸³; de ahí que se haya propuesto un procedimiento similar para nuestro derecho⁸⁴.

Desde nuestro punto de vista para lograr esta situación sería necesario una regulación específica al respecto, y ante la ausencia de la misma ha de estimarse el predominio del interés público directo a conocer las posibles irregularidades cometidas

pancias en relación con el funcionamiento de ésta antes de hacerlas públicas con una intención claramente crítica. La doctrina también pone de manifiesto que de la jurisprudencia del TC se deriva que no se exige preaviso ni ningún tipo de puesta en contacto previa entre el trabajador informante y su empleador, vid. DEL REY GUANTER, S.: *Libertad de expresión...*, op. cit., pg. 99.

80. F. 9. Podemos recordar en este sentido las palabras de ALONSO OLEA al comentar la STC 6/1988: «el hecho de que la información se refiera a irregularidades en un servicio público, de interés público por tanto, difumina la posible oposición entre el deber contractual de buena fe y el derecho constitucional a comunicar información veraz». *Jurisprudencia Constitucional*, Civitas. Madrid, t. VI, pg. 107.

81. Sobre este tema puede verse a DEL REY GUANTER, S.: *Libertad de expresión e información (...)*, op. cit., pgs. 100 y ss.; BOZA PRO. G.: *El deber de sigilo de los representantes de los trabajadores*, Tirant lo Blanch. Valencia, 1997, pgs. 436 y ss..

82. En este sentido DEL REY GUANTER, S.: *Libertad de expresión e información (...)*, op. cit., pgs. 102 y 103; también BOZA PRO. G.: op. cit., pgs. 443 y 444.

83. DEL REY GUANTER, S.: op. cit., pgs. 101 y 102.

84. BOZA PRO. G.: op. cit., pgs. 444 y 445.

por los órganos administrativos⁸⁵; facilitando así la fiscalización en el seno de una sociedad democrática. En definitiva, y hasta que no se produzca un giro en el TC, la doctrina de la STC 6/1988.

No parece, por tanto, adecuada la conclusión que extrae el magistrado discrepante que cuestiona si se ha pensado lo que ocurriría en el funcionamiento de las instituciones públicas (situación distinta es la de las empresas privadas), si los inspectores en ellas colocados, en lugar de investigar y elevar sus conclusiones por conducto interno, acudieran de inmediato a los medios de comunicación para denunciar públicamente cualquier anomalía, irregularidad o vicio grave. ¿No supone una vuelta atrás en los logros conseguidos en el reconocimiento del ejercicio de las libertades de información en el ámbito de las relaciones laborales en la medida en que se considere que existe un «interés general»? Ciertamente no desconocemos que autorizadísima doctrina ya ha puesto de manifiesto que se está llegando a una situación cada vez más expansiva en que prima el «interés general» sobre los intereses de la administración como empleadora⁸⁶, pero tampoco parece adecuado el posicionamiento contrario que restrinja en todo caso en aras de los intereses de la institución el ejercicio de los derechos a la información y expresión.

4. EL ALCANCE DEL RECURSO DE AMPARO Y LAS CARENCIAS DE LA ARGUMENTACIÓN JURÍDICA DEL TRIBUNAL EN ESTE CASO

4.1. Planteamiento del problema

Una vez que se han analizado las principales cuestiones que plantea la Sentencia objeto del estudio, básicamente todo lo relacionado con la diferenciación del derecho de información respecto a la libertad de expresión y con los límites del primero de tales derechos, consideramos interesante entrar a reflexionar sobre el llamamiento que, como argumentación casi central, la Sentencia hace al artículo 44.1 b) LOTC⁸⁷.

85. En el supuesto enjuiciado no puede hablarse de una infracción del deber de lealtad en tanto que el carácter de las informaciones hacía necesaria una tutela máxima de la posibilidad de exteriorizar la información. Incluso en algunas interpretaciones algo restrictivas que ponderan también la importancia de los derechos de la Administración como empleadora y no sólo la existencia de un «interés general» en principio atribuible a cualquier información relativa a una irregularidad de la administración, cabría el supuesto aquí planteado y aparecería el trabajador eximido de la necesidad de preaviso. En este sentido, DEL REY GUANTER, S.: *Libertad de expresión...*, op. cit., pg. 125 restringe la libertad de información en estos supuestos y estima que «Sólo en el caso de que se trate de un comportamiento potencialmente ilícito de la empresa, y sobre todo cuando pueda afectar a bienes fundamentales de la persona como la vida, la salud o la integridad física ha de garantizarse que la exteriorización de la información no tenga consecuencias negativas para el trabajador en tanto que...aquel está defendiendo intereses generales». En este supuesto encajarían sin fisuras las informaciones vertidas por el piloto en la STC 57/1999.

86. Vid. en este sentido como se constata la progresiva ampliación de los límites legítimos del ejercicio de la libertad de expresión provocada por la existencia en estos casos de un empleador público, que da relevancia o interés público a la información, DEL REY GUANTER, S.: *Libertad de expresión...*, op. cit., pg. 98.

87. Ley Orgánica 2/1979, de 3 de octubre del Tribunal Constitucional. Como se ha dicho recientemente con agudeza, este artículo, origen del conflicto entre TC y juez ordinario, convierte al teórico defensor en presunto causante de la lesión del derecho fundamental, vid. RUIZ-RICO RUIZ, G.: *Algunas reflexiones sobre la convergencia funcional-disfuncional del tribunal Constitucional y el poder judicial en la aplicación jurisdiccional de la Constitución Española*, en RUIZ-RICO RUIZ, G. y otros: *La aplicación jurisdiccional de la Constitución*, Tirant lo Blanch alternativa. Valencia, 1997, pg. 16. Asimismo, LÓPEZ GUERRA, L.: *Jurisdicción ordinaria y jurisdicción constitucional*, en la misma obra colectiva, pgs. 27 y ss. En general, sobre el Recurso de amparo y los problemas que plantea la modalidad de impugnación de los actos de órganos judiciales, vid., CASTEDO ALVAREZ, F.: «El Recurso de Amparo constitucional», en *El Tribunal Constitucional*, Instituto de Estudios Fiscales, Madrid, 1981, vol. I, pgs. 179 y ss.

Hay que tener en cuenta que si en este caso el Tribunal da cierta importancia al artículo 44 LOTC (RCL 1979, 2383 y ApNDL 13575), parece que por la peculiar actuación del TSJ, no ocurre así en la mayoría de las sentencias. Ello se produce porque aunque el Tribunal justifica su competencia para conocer del recurso en la violación cometida por el órgano judicial, en realidad se centra en resolver el conflicto entre particulares y sólo de modo subsidiario, para explicar el fallo, va a detenerse en la actuación del órgano judicial⁸⁸.

El artículo 44 LOTC ha sido objeto de interés constante para los constitucionalistas⁸⁹ que siempre han puesto de manifiesto los complicados problemas interpretativos que origina; pero, además, desde los inicios, algunos autores ya vislumbraron que aunque no concebido para ello, y aunque en su tenor literal conllevaba serios obstáculos para el acceso a la jurisdicción constitucional de las violaciones de Derechos Fundamentales por particulares, este artículo sería sin duda su puerta de entrada en el TC⁹⁰. Si bien es patente que el texto constitucional preveía el Recurso de Amparo como mecanismo de tutela de los Derechos Fundamentales contra las violaciones de los Poderes Públicos⁹¹, una vez reconocida la eficacia de los Derechos Fundamentales entre particulares⁹² esta se concibe como la vía, quizás no la más adecuada⁹³, para que tales vulneraciones puedan ser conocidas por el Alto Tribunal⁹⁴. Hasta aquí parece que la cosa no es dudosa, como tampoco lo es que este tipo de Recursos, cada

88. Vid. en este sentido, BILBAO UBILLOS, J. M.: *La eficacia...*, op. cit., pg. 214.

89. Vid. entre otros, GIMENO SENDRA, V. y J. GARBERI LLOBREGAT: *Los procesos de amparo (ordinario, constitucional e internacional)*, Colex. Madrid, 1994, pgs. 185 y ss. y 233 y ss.

90. Vid. Las interesantes reflexiones en torno a esta temática de QUADRA-SALCEDO, T.: *El Recurso de amparo y los derechos fundamentales en las relaciones entre particulares*, Civitas. Madrid, 1981, pgs. 14 y ss.

91. En este sentido, se ha afirmado, que el art. 41.2 LOTC cierra, en principio, toda posibilidad de acceso a la vía de amparo de aquellas demandas que no se dirijan contra actos de los poderes públicos, vid. BILBAO UBILLOS, J. M.: *La eficacia...*, op. cit., pg. 135.

92. El TC ha rechazado con energía (SSTC 18/1984 [RTC 1984, 18] y 177/1988 [RTC 1988, 177]) que «sólo se sea titular de los derechos fundamentales y libertades públicas en relación con los poderes públicos, dado que en un Estado Social de Derecho como el que consagra el art. 1 de la Constitución no puede con carácter general que el titular de tales derechos no lo sea en la vida social», vid. RIVERO LAMAS, J.: «Tutela jurídica de los derechos laborales en el ordenamiento español», en *REDT* núm. 57, 1993, pg. 13. El ámbito que nos ocupa, el de las relaciones laborales, ha sido continuo escenario de planteamiento de esta temática, de lo que se ha ocupado también con frecuencia la doctrina laboral, entre otros, vid. MARTÍN VALVERDE, A.: *Contrato de trabajo...*, op. cit., pgs. 11 y ss.; GARCÍA-PERROTE ESCARTÍN, I.: *Ley, Convenio Colectivo, Contrato de trabajo...*, op. cit., pgs. 37 y ss.; DEL REY GUANTER, S.: *Notas sobre los derechos fundamentales inespecíficos...*, op. cit., pgs. 9 y ss.

93. Resulta evidente que la invocación masiva de los arts. 14 y 24.1 CE como grandes portillos a través de los cuales prácticamente puede hacerse valer cualquier conflicto ante el TC, provoca enormes retrasos en el TC y su conversión no tanto en el juez de las leyes y los derechos fundamentales, sino en el juez de los jueces, cuyas decisiones acaba revisando de un modo casi sistemático, vid. MURILLO DE LA CUEVA, P. L.: *El amparo judicial de los Derechos Fundamentales*, en RUIZ-RICO RUIZ, G. y otros: *La aplicación jurisdiccional...*, op. cit., pg. 123. En general sobre la doctrina constitucional de la «asunción judicial», los problemas técnicos a que conduce y sus quiebras, vid. BILBAO UBILLOS, J. M.: *La eficacia...*, op. cit., pgs. 138 y ss.

94. En este sentido, el TC ante supuestos similares ha señalado que la cuestión a dilucidar es si el órgano judicial prestó o no el debido amparo a las derechos fundamentales. Vid. STC 47/1985, de 27 marzo (RTC 1985, 47). Es más el TC sigue diciendo (F. 5º) «Sin entrar a delimitar aquí hasta dónde alcanza la dimensión entre particulares de los derechos fundamentales y libertades públicas, esto es, la denominada eficacia respecto de terceros, es claro que el presente recurso no podría ni siquiera existir si en el caso no estuviera involucrado...algún poder público al cual se le pudiera atribuir la violación del derecho fundamental invocado...en este caso el Magistrado de Trabajo y, en cuanto que confirmó su Sentencia, el TCT...vulnerando el deber de tutela que la Constitución le impone ex art. 53.2».

vez más frecuentes, sobre todo por vulneración del derecho a la tutela judicial efectiva, ha creado y crea continuamente roces entre el TC y el TS⁹⁵.

Uno de los problemas que estimamos plantea la presente sentencia deriva del hecho de que el TC amparándose en las limitaciones de su actuación cuando conoce del Recurso de Amparo por violación de actos de los jueces y tribunales⁹⁶, restringe bastante su argumentación jurídica hasta el punto de acoger casi en su totalidad las valoraciones y razonamientos de la Sentencia recurrida y remitirse en otros aspectos a la doctrina constante del propio Tribunal.

4.2. La problemática del artículo 44 LOTC y la necesidad de no vulnerar la relación de hechos probados de los pronunciamientos judiciales previos

Lo que se impugna en amparo es la Sentencia de la Sala de lo Social del TSJ de Madrid de 27 enero 1995. La cuestión debatida, objeto del Recurso, es decidir si el despido de que fue objeto el recurrente vulnera sus derechos fundamentales⁹⁷, lesión no reparada por los órganos judiciales, al haber sido primero declarado el despido procedente por el Juzgado de lo Social y limitarse el TSJ a calificarlo de improcedente⁹⁸.

La doctrina viene afirmando que tal como se plantea el conflicto en este tipo de recurso «si el órgano judicial niega la protección que se reclama y que está obligado a prestar, incumple un mandato constitucional»⁹⁹.

Esto lleva al Tribunal a considerar que el objeto de su resolución ha de centrarse en determinar si ha habido o no violación del derecho fundamental. Si se hubiese producido la vulneración, la calificación del despido habrá de ser necesariamente la de nulidad¹⁰⁰.

Como es sobradamente conocido, y reitera el Tribunal en su argumentación, la relación de hechos probados de la Sentencia recurrida no es modificable¹⁰¹, de modo

95. Sobre esta cuestión, por todos, RUIZ-RICO RUIZ, G.: *Algunas reflexiones...*, op. cit., pgs. 1 y ss.

96. Acerca de los límites de esta capacidad revisora del Tribunal vid. LÓPEZ GUERRA, L.: *Jurisdicción ordinaria...*, op. cit., pgs. 41 y ss. En general, un análisis de esta modalidad de Recurso de Amparo en PERA VERDAGUER, F.: «Violación de derechos y libertades por órganos judiciales», en *El Tribunal Constitucional*, op. cit., vol. III, pgs. 2095 y ss.

97. Con toda evidencia en el proceso de amparo el objeto procesal es siempre el mismo, esto es, la petición de que se preserve o restablezca al demandado en su derecho constitucional vulnerado, vid. en este sentido GIMENO SENDRA, V. y GARBERI LLOBREGAT, J.: *Los procesos de amparo...*, op. cit., pg. 157. Puede verse en la doctrina del TC como el planteamiento siempre es el mismo, lo que se impugnan son las decisiones judiciales «origen» de la violación, pueden consultarse gran parte de las mismas en BILBAO UBILLOS, J. M.: *La eficacia...*, op. cit., pgs. 148 y ss.

98. En este sentido, también el TC en la Sentencia 47/1985, de 27 marzo razona de igual forma al señalar en su F. 2º que «Esta pretensión—la de amparo—se dirige objetivamente contra la Sentencia de Magistratura, primer acto de un poder público al que puede imputársele la posible violación del derecho de libertad ideológica, al no haber amparado tal derecho por no haber considerado despido nulo con nulidad radical el producido contra la demandante». En relación con la misma, se ha comentado con acierto, que la «ratificación judicial de las violaciones cometidas originariamente por particulares se consuma cuando el órgano judicial incumple la obligación, que le viene impuesta ex art. 53.2 CE, de tutelar los derechos y libertades reseñados en esta disposición», BILBAO UBILLOS, J. M.: *La eficacia...*, op. cit., pg. 160.

99. BILBAO UBILLOS, J. M.: *La eficacia...*, op. cit., pg. 147. Como sostiene en la página 151 en estos recursos «el conflicto surgido entre particulares se reconduce, definitivamente y con todas las consecuencias, por la vía del art. 44, para sortear así la tajante limitación del art. 41.2».

100. F. 5º.

101. Como es de sobra conocido, el Tribunal no puede entrar a revisar los hechos del caso; el TC no tiene intermediación, no puede examinar a los testigos, no puede llevar a cabo un análisis de las

que tales hechos y, sólo ellos, han de servir como punto de referencia válido y eficaz, pues el enjuiciamiento como prevé el artículo 44.1 b) LOTC¹⁰² ha de versar sobre la violación del derecho o libertad que se imputa a una acción u omisión del órgano judicial «con independencia de los hechos que dieron lugar al proceso en que aquéllas se produjeron acerca de los que, en ningún caso, entrará a conocer el Tribunal Constitucional»¹⁰³.

En este sentido, ya el Tribunal desde algunos de sus primeros pronunciamientos puso de manifiesto cómo su actuación ha de consistir en juzgar la adecuación constitucional de la decisión adoptada por la sentencia recurrida respetando el margen de apreciación de los tribunales ordinarios en el ejercicio de su competencia, salvo que el juicio de legalidad fuera claramente irrazonado¹⁰⁴.

En el concreto supuesto planteado por la STC 57/1999 el Tribunal señala cómo lo pedido por el trabajador es el reconocimiento de sus derechos fundamentales así como la nulidad de las dos sentencias (la de instancia y la impugnada) y la declaración de nulidad del despido, con los correspondientes efectos legales, entre ellos el de su inmediata readmisión en la empresa. Para el tribunal la cuestión primordial a la hora de poder resolver la controversia suscitada no es otra que la valoración de los hechos que dieron causa al despido y la calificación jurídica de éste.

Hemos de poner de manifiesto que, desde un principio, aparentemente la STSJ Madrid maneja unos argumentos que, además de poco razonados, parecen llevar a una solución de signo contrario al alcanzado, y en esta línea consideramos se ha movido el TC. Pero si bien coincidimos plenamente con el resultado alcanzado en el fallo, echamos en falta una buena dosis de argumentación jurídica. Vayamos por partes.

El Tribunal Constitucional queda vinculado por los hechos declarados probados y ha de limitarse a comprobar si los actos del Tribunal inferior han dejado subsistente la vulneración del derecho fundamental atribuido al particular¹⁰⁵. Lo que vincula al

pruebas que hayan podido practicarse, por lo cual el tribunal no puede sustituir a los jueces en la fijación de los hechos. Sí puede averiguar si se ha llevado a cabo una suficiente aportación de hechos, ideas de LÓPEZ GUERRA, L.: *Jurisdicción ordinaria...*, op. cit., pg. 48. Vid. GIMENO SENDRA V. y J. GARBERI LLOBREGAT: *Los procesos de amparo...*, op. cit., pgs. 152 y 233 y ss.

102. Como se ha puesto de manifiesto por la doctrina «la lesión no puede derivar de los hechos extraprocesales. Si la lesión tiene su origen en hechos o actos acaecidos fuera del proceso, podrá llegarse al proceso constitucional de amparo por otra vía, pero no por la del art. 44 LOTC», GONZÁLEZ PÉREZ, J.: *Derecho procesal constitucional*, Civitas. Madrid, 1980, pg. 308.
103. Vid. F. 9^o de la Sentencia (RTC 1999, 57), donde se plantean algunas de las cuestiones cruciales en la resolución del Recurso. Ahora bien, tampoco hay que desconocer que al TC poco le ha importado en ocasiones el tenor literal de este artículo que, con frecuencia, ha quedado en letra muerta, a esta dirección apunta MANZANARES SAMANIEGO, J. M.: *La delimitación de competencia entre el Tribunal Supremo y el Tribunal Constitucional*, en RUIZ-RICO RUIZ, G. y otros: *La aplicación jurisdiccional...*, op. cit., pg. 66. También en relación con alguno de los requisitos que exige el artículo para la interposición del Recurso como la «imputabilidad directa e inmediata de la violación» (al órgano judicial) ha constatado la doctrina que el tenor literal del precepto no ha causado demasiados problemas al Tribunal, vid. BILBAO UBILLOS, J.M.: *La eficacia...*, op. cit., pg. 181.
104. Se trata en concreto de la Sentencia 120/1983, de 15 de diciembre sobre el conocido caso del Liceo Sorolla, que como es sabido se sitúa también en el ámbito del derecho a la libertad de expresión en el marco de las relaciones laborales.
105. A ello hace referencia el TC en muchas de sus Sentencias, por todas vid. la 62/1982, de 15 octubre (RTC 1982, 62). Ello lleva al Tribunal en ocasiones a rechazar el amparo cuando las alegaciones del recurrente a lo que conducen es exclusivamente a un examen de los hechos, a una revisión de los presupuestos fácticos, vid. CANO MATA, A.: «Artículo cuarenta y cuatro», en *Comentarios a la Ley Orgánica del Tribunal Constitucional*, Edersa. Madrid, 1986, pg. 258.

TC es sólo y exclusivamente la relación de hechos probados, no las valoraciones o apreciaciones subjetivas del propio juzgador. La distinción entre los hechos y las valoraciones aunque diáfana en teoría en ocasiones no lo será tanto, pues aparecerán muy vinculadas. En el supuesto que nos ocupa el TC resalta su necesidad de respetar los hechos probados¹⁰⁶, ahora bien, acoge asimismo las valoraciones que el Tribunal hace de esos hechos, al considerar que son las ajustadas al relato de los hechos que ha de vincularle¹⁰⁷. Ahora bien, esta actuación del Tribunal puede ser objeto de crítica en tanto que éste, en la medida en que se dilucida un conflicto entre particulares y, por tanto, ha de concluir si se ha vulnerado el derecho fundamental, tiene inexcusablemente que entrar a juzgar si ha existido o no transgresión de la buena fe contractual. Esta actuación del TC que sí realiza en muchas de sus Sentencias, no supone entrar en conflicto con los Tribunales ordinarios sino resolver una cuestión estrictamente constitucional, en tanto nos encontramos ante un límite de los derechos fundamentales en el marco de contrato de trabajo, que en todo caso debe ser objeto de un examen concreto.

En este sentido, de todas formas, la doctrina ha alertado de la dificultades que conlleva la idea de que la violación cometida por el juez o tribunal ordinario, consistente en no reparar una lesión producida previamente en la relación entre particulares, sea una violación «autónoma» sin conexión con los hechos objeto del pleito¹⁰⁸. En realidad una de las conclusiones que nos parece más interesante de las distintas visiones doctrinales es la referente a que «en realidad la lesión es independiente de los hechos no cuando carezca de cualquier relación con ellos, sino cuando su existencia pueda ser establecida...dejando inalterados los hechos que la resolución judicial tiene por probados»¹⁰⁹.

Juiciosamente, a nuestro entender, y aunque pudiera resultar de todo punto evidente, el Tribunal ha señalado que «la prohibición de conocer de los hechos alude a la atribución de competencia, pero no prohíbe el conocimiento en el sentido de ilustración o análisis reflexivo de los antecedentes que puede resultar conveniente o incluso necesario para fundar la resolución»¹¹⁰. En realidad lo buscado es no alterar

106. De la idea del carácter limitado de la competencia que corresponde en estos supuestos al TC parte algún autor al comentar el art. 44 LOTC, vid. CANO MATA, A.: «Artículo cuarenta y cuatro», en *Comentarios...*, op. cit., pg. 255. No debemos ignorar que el Recurso de amparo es subsidiario y excepcional y en ningún caso un recurso de casación. Así lo ha puesto de manifiesto la doctrina. En este sentido, «El acceso al TC tiene carácter extraordinario y subsidiario y no ha de conocer plenamente de los litigios en que se ha producido la lesión de los derechos fundamentales sino únicamente en la medida en que sea preciso para comprobar si se ha producido y, en su caso, repararla», MURILLO DE LA CUEVA, P. L.: *El amparo judicial...*, op. cit., pg. 137.
107. De todas formas, no hay que perder de vista que existen autores que realizan una interpretación amplia de la referencia a los hechos probados, extendiendo la limitación o prohibición al análisis de las consecuencias, calificación y efectos que de esos mismos hechos se haga en la resolución judicial, centrándose en el examen y valoración de los posibles agravios a derechos o libertades cometidos por el órgano judicial en el seguimiento y tramitación de los procesos, ahora bien esto en ocasiones no será posible dada la evidente dificultad en desconectar de modo absoluto los hechos originarios de la actividad desplegada por el Tribunal, vid. Con más detalle PERA VERDAGUER, P.: *Violación de derechos y libertades...*, op. cit., pg. 2115.
108. Vid. BILBAO UBILLOS, J. M.: *La eficacia...*, op. cit., pg. 184, y doctrina allí citada, especialmente nota 70.
109. La opinión es la de BALLARIN, J. citado por BILBAO UBILLOS, J. M.: *La eficacia...*, op. cit., pg. 185, nota 70.
110. STC 62/1982, de 15 de octubre (RTC 1982, 62), que recoge lo ya sostenido en resoluciones anteriores.

la relación de hechos probados de tal manera que a partir de los mismos pueda determinarse la existencia o no de la vulneración, esto es, que no se limita en absoluto el tener conocimiento pleno de todos los hechos que dieron lugar al proceso. Se ha considerado por algún sector doctrinal que el TC «deberá pronunciarse sobre si se han violado o no los derechos y libertades del demandante y restablecerlos, en su caso; pero sin penetrar en las motivaciones fácticas y jurídicas tomadas en consideración por el órgano judicial para adoptar u omitir la medida cuestionada de la que se derive la presunta violación de aquellos»¹¹¹.

A continuación y centrándonos en la STC 57/1999, hemos de tener en cuenta que la Sentencia de instancia afirma que había «basamento suficiente para crear por lo menos en la conciencia del agente la necesidad de salir al paso de estas irregularidades, comunicándolo así al exterior mediante su intervención informativa en el periódico local», asimismo afirma que el recurrente no infringió sus deberes de lealtad para con la empresa y, junto a ello, sin argumentarlo ni justificarlo, concluye que no puede hablarse de un atentado a los derechos fundamentales. Esta argumentación, carente de justificación a juicio del Tribunal es la que va a dedicarse a rebatir. En este sentido, la conclusión a que llega el TC nos parece no tiene tacha alguna y ello es así aun cuando se eche en falta una más cuidada argumentación del intérprete supremo de la Constitución, de modo que sería imprescindible al objeto del recurso que entrara a concretar los límites del Derecho Fundamental en juego que, ciertamente, como hemos visto supra, pueden extraerse, no sin cierta dificultad, de la reiterada doctrina constitucional.

Lo que queremos señalar es que, dado que para el TSJ no hay violación del deber de buena fe que rige el contrato de trabajo, teniendo en cuenta además que no se pone en duda la existencia de irregularidades que tratándose de un tema como el presente darían a la información un cariz de «*interés general*», la conclusión que parece extraerse es que los derechos a la información y expresión se ejercieron dentro del ámbito constitucional, es decir, dentro de los límites propios de estos derechos, por lo que alcanzar una conclusión contraria, como hace el Tribunal de Madrid, necesitaría una argumentación y un razonamiento que hiciera comprender el por qué de tal resolución. En este sentido nos parece más coherente el TC cuando señala que el despido se habría efectuado con vulneración del derecho a comunicar información veraz en tanto que no hay constancia alguna de que tan censurada y sancionada actividad se hubiera llevado a cabo fuera del ámbito protegido por tales derechos (F. 11^o). Ahora bien, como ya hemos reiterado el Tribunal no debiera haberse limitado a corregir el forzado razonamiento del TSJ, sino que tendría que haber entrado a valorar si existió transgresión de la buena fe o no. A la inexistencia de vulneración del deber de buena fe, poco argumentada por el TC y al voto particular que cifra tal vulneración en la ausencia de preaviso, nos hemos referido ya «supra».

4.3. El consabido problema de la falta de adecuación entre el objeto del recurso y el contenido del fallo

Una vez comentada la actuación del TC el resto de su argumentación es impecable y ampara al recurrente frente a la vulneración de sus derechos originada con el

111. Vid. DOMÍNGUEZ MARTÍN, S.: «Análisis crítico sobre la juricidad del Tribunal Constitucional español», en *El Tribunal Constitucional*, op. cit., vol. I, pg. 777.

despido, y que la Sentencia del Superior de Justicia habría perpetuado. De este modo, el TC concluye algo que no es para nada dudoso ni para la doctrina laboralista ni para la jurisprudencia, esto es, que al haber existido un despido con vulneración de un derecho fundamental, la respuesta del tribunal de instancia (la improcedencia) es inadecuada siendo necesario declarar la nulidad radical del mismo¹¹².

Aunque el Tribunal utiliza una categoría (la nulidad radical¹¹³) que en la actualidad es inexistente en nuestro ordenamiento jurídico, que habla únicamente de la nulidad del despido¹¹⁴, es patente que el TC trata de poner de manifiesto que la declaración de improcedencia del despido que permite al empresario fácilmente cambiar la readmisión por una indemnización sustitutoria, es una solución que no se ajusta a un comportamiento del trabajador dentro de los límites del Derecho Fundamental en juego, que únicamente puede encontrar respuesta satisfactoria en la readmisión forzosa del trabajador.

Ahora bien, esta respuesta habitual en la doctrina del TC y ciertamente la única que verdaderamente «ampara» al recurrente y le restituye en su derecho fundamental vulnerado¹¹⁵ no deja de plantear problemas con origen en el recurso técnico –el art. 44 LOTC– utilizado por el TC para dar entrada a las violaciones por particulares de los derechos fundamentales en el ámbito de conocimiento del Alto Tribunal. De este modo, como ha señalado ya la doctrina¹¹⁶, se va a producir un desacuerdo entre el alcance del fallo y el objeto del recurso. Esta situación, frecuentísima en los supuestos de despido, consiste básicamente en que, si como hemos señalado en reiteradas ocasiones, el Recurso es planteado como impugnación de una resolución anterior «origen inmediato y directo» de la violación, siendo este su exclusivo objeto, la resolución a lo que debiera llevar es a la anulación de este acto (la actuación judicial) lesivo del derecho, sin embargo, el Tribunal en coherencia con lo que en realidad es el sustrato del recurso, «enmascarado», si se nos permite la expresión, por la necesidad de contar con un acto del poder público que origine la lesión, lo que anula no es sólo el

112. El Tribunal afirma literalmente que «producido el despido con vulneración de un derecho fundamental es claro que la respuesta dada por la Sentencia ahorra recurrida, declarando aquel improcedente, con opción empresarial entre indemnización y readmisión es una respuesta judicial que no atiende suficientemente a las exigencias derivadas de la vulneración apreciada...el despido debe ser declarado radicalmente nulo con el consiguiente efecto de readmisión forzosa del trabajador sancionado».

113. Sobre la necesidad o no de seguir manteniendo esta denominación se ha pronunciado en alguna ocasión la doctrina, vid. PEDRAJAS MORENO, A.: *Despido y derechos...*, op. cit., pg. 215.

114. Vid. Como el conflicto planteado en la STC 47/1985, lo era, siguiendo la terminología al uso en aquel momento entre nulidad por defecto de forma –que admitía la indemnización sustitutoria– y el despido nulo con nulidad radical por violación de derechos fundamentales –que sólo admite la readmisión forzosa–. De todos modos, la doctrina acertadamente ha puesto de manifiesto como con la calificación de nulidad «la LPL (RCL 1995, 1144 y 1563) mantiene el régimen de la nulidad del despido en su sentido estricto, recibiendo la categoría creada hace tiempo por el ET, en el sentido de aparejar la “nulidad radical”, la plena ineficacia de un negocio jurídico viciado por una ilicitud que afecta directamente a los derechos fundamentales y a las libertades públicas de las persona (Secc. 1, Capítulo 2, Título I CE)», BAYLOS GRAU, A., J. CRUZ VILLALON, y M. F. FERNÁNDEZ LÓPEZ: *Instituciones...*, op. cit., pg. 319. Vid. RIVERO LAMAS, J.: *Tutela jurídica...*, cit., pgs. 34 y ss.

115. En lo que a nosotros nos interesa, en aras a la efectiva tutela del derecho no hemos de perder de vista que si en el Recurso de casación una vez anulada la resolución, se devuelve el caso al juez a quo para que éste resuelva definitivamente el conflicto planteado, la competencia que tiene atribuida el TC en el Recurso de amparo le autoriza a adoptar por sí mismo las medidas necesarias para restablecer al particular en la integridad y pleno ejercicio del Derecho Fundamental lesionado, RUIZ-RICO REIZ, G.: *Algunas reflexiones...*, op. cit., pg. 18.

116. BILBAO UBILLOS, J. M.: *La eficacia...*, op. cit., pg. 205.

acto del Tribunal, sino el acto que en origen causó la violación. O dicho de otra manera, aunque el TC guarde las formas «técnicas» exigidas por el tenor del artículo 44 LOTC en la práctica viene a reconocer que en realidad quien origina la lesión es el particular causante del acto interprivatos que dio origen al conflicto judicial¹¹⁷.

En el supuesto que nos ocupa lo que acabamos de exponer es patente, la Sentencia 57/1999 a lo largo de su argumentación mantiene que el Recurso está dirigido contra el acto del poder judicial, lo que le vincula a los hechos por él declarados probados pero a la hora de dictar resolución tiene claro que la única forma de restituir al trabajador en su derecho es anular la decisión empresarial que originó «verdadamente» la lesión, esto es, el despido, que ha de ser declarado radicalmente nulo; vulneración ciertamente no subsanada por los Tribunales ordinarios en tanto que no dieron tal calificación al acto de extinción empresarial.

El Tribunal incurre en contradicción –una de tantas– entre el pretendido y por él afirmado objeto de recurso y el contenido del fallo, en tanto que éste anula la decisión empresarial que originariamente causó la violación del derecho fundamental¹¹⁸. No hay que desconocer que si bien el motivo alegado por el TC para darle este sentido al fallo es loable (el efectivo restablecimiento del recurrente en su derecho y el no ralentizar aún más la eficacia de la decisión) no concuerda con el objeto a que se dirige el recurso (la decisión judicial). Con ello, a todas luces, se pueden estar invadiendo las funciones de la jurisdicción ordinaria¹¹⁹. Como con acierto se ha puesto de manifiesto, con este comportamiento del TC a lo que se llega es a que en estos supuestos «la reincorporación del trabajador despedido ordenada por el Tribunal supone la imposición al empresario, un particular no demandado, de una determinada obligación, pese a no ser responsable del acto u omisión que ha causado, según el demandante, la violación»¹²⁰, ello lleva a la doctrina que se ha ocupado en detalle de esta problemática a concluir que en realidad y pese a recurrir al expediente técnico de la «asunción judicial» lo que en realidad es objeto de controversia en el Recurso de amparo es la violación de un derecho fundamental por parte de un particular¹²¹.

Esta actuación que va a dar lugar, como ya se dijo, a que en ocasiones el TC entre a conocer los hechos que dieron lugar al recurso ante los tribunales ordinarios y a que se salte casi siempre el tenor literal del artículo 4 LOTC, si bien considerada por la doctrina como un subterfugio, como una construcción incoherente que se salta el tenor literal de la LOTC, como un expediente técnico, etc., es también estimada como una necesidad, y a esta postura doctrinal nos sumamos, en tanto que no

117. In extenso sobre esta cuestión, BILBAO UBILLOS, J. M.: *La eficacia...*, op. cit., pgs. 205 y ss. Como pone de manifiesto este autor esta proyección del fallo impuesta en la práctica va más allá de los límites establecidos en el art. 55 LOTC.

118. Un amplio tratamiento de esta postura del Tribunal puede verse en la tan citada obra de BILBAO UBILLOS, J. M.: *La eficacia...*, cit., pgs. 209 y ss.

119. En este sentido se ha constatado que «El Tribunal, si se exceptúan los supuestos de despido radicalmente nulo, se muestra algo más prudente a la hora de redactar los fallos, para no invadir el ámbito jurisdiccional propio del poder judicial», vid. BILBAO UBILLOS, J. M.: *La eficacia...*, op. cit., pg. 207, nota 105.

120. La idea es de BILBAO UBILLOS, J. M.: op. cit., pg. 210.

121. Vid. BILBAO UBILLOS, J. M.: *La eficacia...*, op. cit., pgs. 211 y ss.

exista otro mecanismo jurídico de acceso de las violaciones de Derechos fundamentales en las relaciones entre particulares al amparo constitucional¹²².

122. Vid. por todos, BILBAO UBILLOS, J. M.: *La eficacia*, op. cit., pgs. 223 y ss.