

NOTAS SOBRE LOS DERECHOS FUNDAMENTALES INESPECÍFICOS Y EL CONTRATO DE TRABAJO EN LA MÁS RECIENTE DOCTRINA DEL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

Salvador del Rey Guanter
Universidad Pompeu Fabra. Barcelona

1. INTRODUCCIÓN

En el estudio que hacíamos de la doctrina del Tribunal Constitucional sobre la aplicación de los denominados derechos fundamentales inespecíficos en el contrato de trabajo para el período 1988-1991 (en M.R. Alarcón, Coord., “Constitución y Derecho del Trabajo”, Marcial Pons, 1992), y a la luz de algo más de una veintena de sentencias, llegábamos a dos conclusiones fundamentales.

Por un lado, subrayábamos la enorme importancia que estaba teniendo dicha doctrina en lo que denominábamos como la “recomposición constitucional del contrato de trabajo”. La influencia del art. 20 CE en la reconsideración de los límites de la libertad de expresión e información de los trabajadores que hasta entonces habían sido establecidos por los tribunales laborales en relación a la buena fe contractual era el ejemplo más palpable. Por otro lado, también indicábamos cómo aquella doctrina en relación a determinados derechos fundamentales no laborales se había mostrado probablemente como demasiado restrictiva en su aplicación a la relación laboral. Los ejemplos más importantes venían dados por las STC 170/1987 y 19/1985, en los ámbitos, respectivamente, del derecho a la intimidad y de la libertad religiosa.

En el período que ahora pretendemos analizar, el comprendido entre 1992 y 1997, aunque caracterizado por un bagaje doctrinal menor en los temas que en aquel estudio abordábamos, nuestra pretensión fundamental es no sólo analizar las

sentencias –seis esencialmente– que sobre dichos temas ha emitido el TC, sino además, en un plano más general, considerar tales sentencias desde la perspectiva de las conclusiones a las que llegábamos en el período anterior.

Así, avanzando nuestras conclusiones al respecto, podemos realizar dos afirmaciones esenciales.

Una, que ha existido en este período una *continuación e incluso fortalecimiento en la recomposición constitucional del contrato laboral*, aunque ciertamente parcial, en tanto que ha estado centrada fundamentalmente en la libertad de expresión e información. De hecho, de las seis sentencias que consideramos, cinco se refieren a este derecho del art. 20 CE. No obstante, la otra sentencia que vamos a considerar, la referida al derecho a la propia imagen –STC 99/1994–, tiene tal importancia que representa por sí misma una enorme aportación en dicha reconsideración.

Otra, que, frente a aquella conclusión que apuntábamos respecto a una visión restrictiva del TC en el ámbito del contrato de trabajo respecto a determinados derechos, en esa STC 99/1994 marca un cambio de línea apreciable cuya trascendencia, como vamos a ver inmediatamente, excede con mucho del derecho analizado para extenderse a una conformación más adecuada del ejercicio de otros derechos fundamentales inespecíficos en el ámbito del contrato de trabajo.

Por tanto, analizaremos en el siguiente apartado la sentencia 99/1994 para, posteriormente, abordar las referidas a la libertad de expresión: 6/1995, 4/1996, 106/1996, 186/1996 y 204/1997.

2. EL DERECHO A LA PROPIA IMAGEN Y LAS CONDICIONES PARA SU LIMITACIÓN EN LA RELACIÓN LABORAL

Es indudable que una de las sentencias más importantes del TC en el ámbito de los derechos fundamentales respecto al contrato de trabajo desde 1988 ha sido la 99/1994.

Dicha importancia no viene dada sólo por el derecho en sí examinado –el de la propia imagen recogido en el art. 18.1 CE– sino por el establecimiento de lo que podríamos denominar como la doctrina –o incluso, si se quiere, “metodología”– jurídica general para relacionar derecho fundamental inespecífico y contrato de trabajo.

Con ello se rompe una tendencia, que habíamos detectado en sentencias anteriores relacionadas especialmente con los arts. 16 y 18 CE, hacia una debilitación de la influencia de los derechos fundamentales en el contrato de trabajo, la cual había llevado a la desestimación de recursos de amparo que ahora, tras aquella doctrina, seguramente hubieran seguido un destino procesal constitucional bastante diferente.

El supuesto que sirve de base a la sentencia es relativamente sencillo: “Con motivo de la muestra de un producto (jamón ibérico) a los medios de comunicación y autoridades autonómicas de la Consejería de Agricultura para la presentación de la denominación de origen del jamón de bellota, fabricado por la empresa en la que prestaba sus servicios el solicitante de amparo, éste fue reiteradamente requerido por aquélla para que realizara el corte de jamón dada su destreza en dicho cometido. Requerimiento al que se negó el aquí recurrente, alegando que bajo ningún concepto deseaba que su imagen fuese captada fotográficamente, por lo que la empresa procedió a despedirle”.

La decisión de la empresa fue recurrida por el trabajador, siendo su demanda desestimada primero por el Juzgado de los Social y, después, en suplicación, por el Tribunal Superior de Justicia correspondiente, y ello, en base a considerar “que la presentación ante los medios de comunicación y las autoridades autonómicas del producto de la demandada constituía un acontecimiento público en el que el recurrente era parte accesoria del mismo y, por consiguiente, su conducta, libre de toda exculpación, caía de lleno en la indisciplina o desobediencia, tipificada en el art. 54.2 b) del Estatuto de los Trabajadores”.

Es evidente que el primer paso que ha de darse es la determinación de si, con la decisión del empresario, se está afectando un derecho fundamental. A diferencia de sentencias tales como la 170/1987, a la que después nos referiremos, en este caso el TC no tiene dudas en dar una respuesta afirmativa: “por los propios términos en que se plantea la cuestión, es claro que ésta atañe al derecho a la propia imagen como derecho de impedir que otros la capten o la difundan”. Más concretamente, estamos ante un derecho tendente a salvaguardar “una esfera de propia reserva personal... (de forma que) el primer elemento a salvaguardar sería el interés del sujeto en evitar la difusión incondicionada de su aspecto físico, que constituye el primer elemento configurador de su intimidad y de su esfera personal, en cuanto instrumento básico de identificación y proyección exterior y factor imprescindible para su propio reconocimiento como individuo”.

La propia imagen es pues, aunque con autonomía jurídica propia, un componente esencial del derecho más genérico a la intimidad personal.

Se trata de un derecho que, por supuesto, admite limitaciones, pero éstas, a su vez, han de estar justificadas: “no puede deducirse del art. 18 C.E., que el derecho a la propia imagen, en cuanto límite del obrar ajeno, comprenda el derecho incondicionado y sin reservas a permanecer en el anonimato. Pero tampoco el anonimato, como expresión de un ámbito de reserva especialmente amplio, es un valor absolutamente irrelevante, quedando desprotegido el interés de una persona a salvaguardarlo impidiendo que su imagen se capte y se difunda”.

En el supuesto concreto que contempla el TC, parece indiscutible que la orden empresarial está limitando este derecho fundamental del trabajador en el ámbito

del contrato de trabajo, por lo que es necesario hacer un juicio de razonabilidad y proporcionalidad en torno a dicha limitación.

Para el TC, a la hora de determinar la razonabilidad de la decisión empresarial, es relevante que la difusión de la imagen del trabajador no entrara directamente en el objeto del contrato de trabajo. Si se pacta contractualmente un trabajo que exige la captación y difusión de la imagen del trabajador, entonces tal limitación se entiende justificada por el tipo de trabajo que el propio trabajador, voluntariamente, acepta desarrollar: “La cuestión es si, por la naturaleza del trabajo contratado en este caso, podemos considerar que las tareas encomendadas al trabajador implicaban la necesaria restricción de su derecho, de tal suerte que pudiera entenderse que era la propia voluntad del trabajador –expresada al celebrar el contrato– la que legitimaba las que pudieran exigírsele en el futuro”. En este caso, la respuesta es claramente negativa: “No consta que el trabajador tuviera asignada, explícita ni implícitamente, tarea alguna de exhibición de su habilidad en la promoción del producto, ni que éstas fueran componentes imprescindibles –o aun habituales– de las funciones que debía desarrollar”.

No obstante, que la limitación no sea directamente pactada no quiere decir que no pueda establecerse, pero sí requiere por parte del empresario un nivel de demostración más exigente sobre su necesidad: “el vínculo contractual originario no puede considerarse, por sí solo y sin otra consideración adicional, cobertura suficiente para la orden dada... no bastaría con la sola afirmación del interés empresarial, dada la posición prevalente que alcanzan los derechos fundamentales... los requerimientos organizativos de la empresa que pudieran llegar a ser aptos para restringir el ejercicio de aquellos (al margen de los conectados de forma necesaria con el objeto mismo del contrato) deben venir especialmente cualificados por razones de necesidad, de tal suerte que se hace preciso acreditar... que no es posible de otra forma alcanzar el legítimo objetivo perseguido; no basta con que la orden sea, *prima facie*, legítima (sino que) es preciso acreditar una racionalidad específica en la que la restricción del derecho del trabajador, no instrumental para el efectivo desarrollo de su tarea, sea, verdaderamente, la única solución apreciable para el logro del legítimo interés empresarial.”

Este método analítico desarrollado en el plano más estricto de constitucionalidad es el que no ha sido seguido por los tribunales inferiores, que se han basado en un juicio de mera legalidad ordinaria, en el sentido de considerar la licitud de la orden empresarial respecto a los deberes contractuales del trabajador: “No habiendo procedido a esa valoración, y deteniendo el análisis en la legitimidad formal de la orden dada, los tribunales de instancia han desconocido el derecho a la propia imagen del trabajador en su proyección sobre la relación de trabajo, debiendo estimarse, por este motivo, la demanda de amparo”.

Por consiguiente, cuando en un contrato de trabajo se limita un derecho

fundamental, es necesario dar varios pasos para la verificación de su constitucionalidad.

Si la limitación se establece *–ab initio* o durante la relación laboral– en cuanto parte del objeto de contrato, se precisa que aquella sea mínimamente justificada y proporcionada, aunque el juicio de constitucionalidad ha de ser esencialmente si dicha limitación puede ser asumida por el trabajador en base a su autonomía de la voluntad. Así, es evidente que el establecimiento de una relación laboral cuya prestación esencial gira en torno a la difusión de la imagen del trabajador no puede cuestionarse en su constitucionalidad desde la perspectiva del art. 18.1 CE.

Por el contrario, esta necesidad de justificación va a alcanzar un grado acentuadamente mayor cuando se trata de una limitación que no forma parte del objeto contractual en sí, siendo una obligación accesoria y coyuntural respecto a ese objeto.

Si bien es cierto que el trabajador está obligado a realizar la prestación pactada y lo que sea exigible en base al deber de buena fe –art. 20.2 TRET–, en tanto que se trata de limitar un derecho fundamental, se requiere una carga mayor de justificación para el empresario.

Así, en el caso concreto de la sentencia que analizamos tendría que haberse indagado respecto a la ineludibilidad de dicha limitación, estableciendo, por ejemplo, si existe o no otro trabajador para hacerlo o si se hubiera establecido por acuerdo entre los trabajadores un turno rotatorio al respecto o si el trabajador, en otras ocasiones, no hubiera mostrado la mayor objeción al respecto, etc.

En todo caso, el peso sobre la demostración de la necesidad de la limitación recae sobre el empresario en caso de cuestionamiento por el trabajador, demostración que ha de ser analizada desde la perspectiva de la máxima conservación del derecho fundamental en la esfera del contrato de trabajo.

La elaboración desarrollada en esta sentencia marca una diferencia importante respecto a otras sentencias anteriores que nos habían inducido a aquella conclusión sobre el carácter restrictivo que el TC estaba teniendo respecto al ejercicio de determinados derechos fundamentales en el contrato de trabajo.

Era el caso de la STC 170/1987, en la que el trabajador que es despedido por negarse a rasurarse la barba y en la que el TC se va a limitar prácticamente a declarar la irrelevancia constitucional del problema, por no pertenecer esta cuestión al ámbito del derecho a la intimidad. Y era también el supuesto de la STC 19/1985, en la que la trabajadora es despedida por ausentarse del trabajo por motivos religiosos tras la negativa del empresario a cambiarla de turno, afirmando el TC que “el otorgamiento de un descanso semanal distinto supondría una excepcionalidad, que, aunque pudiera estimarse como razonable, comportaría la legitimidad del otorgamiento de esta dispensa del régimen general, pero no la imperatividad de su imposición al empresario”. En ambas sentencias está ausente en gran medida un

razonamiento general de constitucionalidad como el después desarrollado en la STC 99/1994, y que probablemente hubiera conducido al TC a un fallo diferente.

Por tanto, con la STC 99/1994, se da un paso muy importante en la elaboración de una doctrina que tiene una proyección de generalidad muy significativa, configurándose como un componente importante de lo que va siendo la teoría general de la aplicación de los derechos fundamentales en el contrato de trabajo. Es previsible, pues, que esta doctrina tenga un campo de aplicación de primera magnitud en los arts. 16 y 18 CE, y muy especialmente en la aplicación del derecho a la intimidad en el contrato de trabajo en dimensiones tan vitales como la intimidad informática o la intimidad médica en relación al poder de control empresarial.

3. LA LIBERTAD DE EXPRESIÓN E INFORMACIÓN EN LA RELACIÓN LABORAL: EXTENSIÓN Y LÍMITES

Al igual que en el período 1981-1991, el ámbito más importante donde el TC ha tenido ocasión de desarrollar su doctrina sobre la aplicación de los derechos fundamentales inespecíficos en el contrato de trabajo ha sido el de la libertad de expresión e información, y ello en una pluralidad de sentencias: 6/1995, 4/1996, 106/1996, 186/1996 y 204/1997.

A la luz de estas sentencias, y tomando como referencia los estudios que hemos realizado con anterioridad respecto a este derecho (especialmente “Libertad de Expresión e Información y Contrato de Trabajo”, Civitas: 1994), podemos hacer las siguientes reflexiones.

En primer lugar, parece evidente que el rasgo más significativo es el número tan elevado de pronunciamientos del TC que en el ámbito de la libertad de expresión e información se ha dado en el período que consideramos. Esta pluralidad de sentencias, que a su vez es un exponente mínimo de la elevada litigiosidad que al respecto se ha dado en la jurisdicción laboral en los últimos años, viene a confirmar las tendencias que analizábamos en el período 1988-1991 y por las causas que también entonces señalábamos. Factores tales como el enorme impacto de la libertad de expresión e información en una sociedad de “mass media”, las ventajas comparativas con el derecho de huelga como medio de presión, el conocimiento tan profundo que los trabajadores tienen normalmente de los aspectos esenciales de la actividad empresarial están, entre otros, contribuyendo a esta trascendencia del derecho fundamental que examinamos en las relaciones laborales.

En segundo lugar, a esta pluralidad de decisiones del TC se une la importante diversidad de supuestos y circunstancias respecto a los cuales dichas decisiones se han emitido, dando a su vez un ejemplo más del carácter tan diversificado que puede desarrollar la aplicación de este derecho fundamental en las relaciones laborales.

Así, y pasando a enumerar brevemente los antecedentes de cada sentencia, en la STC 6/1995 el actor es un jugador de fútbol que realiza unas declaraciones críticas respecto a su club deportivo en la prensa escrita. Las declaraciones se refieren básicamente a la opinión del trabajador de que el club no estaba respetando las condiciones contractuales pactadas. Hay que tener en cuenta que en las “normas de régimen interior” del club, se establece, entre otras limitaciones, que “se evitará en todo momento comentarios sobre la relación contractual con el club”. El trabajador fue sancionado con una multa de haber.

En la STC 4/1996, un trabajador publica una carta al director en dos periódicos de tirada nacional en las que criticaba la realización de horas extraordinarias en la empresa –Metro de Madrid–, que la cifraba en 1.700.000 horas en el año anterior, en base a su impacto negativo en el empleo. La dirección de la empresa va a imponer al trabajador una sanción disciplinaria de empleo y sueldo por la comisión de una falta muy grave, basándose en una manifiesta inexactitud de lo afirmado por éste, en tanto que, en realidad, el número de horas extraordinarias efectuados en ese período era de 132.855 horas.

En la STC 106/1996, la trabajadora empleada en un hospital perteneciente a una Orden religiosa, vierte unas afirmaciones críticas durante la celebración de un acto religioso en una de las salas de enfermos del hospital, al que se había trasladado dicho acto, en vez de ser celebrado en la capilla, como consecuencia de los problemas existentes para trasladar a los enfermos a esta última. Dicha trabajadora es despedida por infracción laboral muy grave por atentar en sus críticas contra el ideario del centro.

En la STC 186/1996, la empresa, un Instituto Municipal de Cultura y Deportes, envía a los colegios de la localidad correspondiente un escrito informativo sobre los servicios ofrecidos por dicha entidad. Un trabajador de esta última envió una carta personal a los profesores de tales centros en los que mostraba su desacuerdo y su crítica respecto a tal escrito informativo, especialmente por lo que se refiere a la dificultad de cubrir eficazmente los servicios ofrecidos. Como consecuencia de dicha carta, el trabajador es despedido por falta muy grave, “dada la confusión en los colegios y la mala imagen y desprestigio” para la empresa.

En fin, en la STC 204/1997, un trabajador de “TVE, SA” publicó en un periódico un escrito de contenido fuertemente crítico contra aquel ente, especialmente respecto a su personal directivo. Como consecuencia de este y otros hechos, se le impuso a dicho trabajador una sanción de empleo y sueldo de dieciséis días. Más tarde, y a raíz de unas manifestaciones realizadas por dicho trabajador en una cadena de radio, también de contenido muy crítico respecto a la empresa, fue despedido por falta muy grave.

Como puede comprobarse, se está ante una importante diversidad de circunstancias respecto a cuestiones tan esenciales como son el empresario –empresa

privada/empresa pública/Administración pública–, o el objeto de la opinión o información por parte del trabajador –empresario en cuanto empleador/empresario en cuanto dispensador de un producto o servicio– etc . No obstante, estas distintas circunstancias estaban ya presentes, de una forma u otra, en las sentencias anteriores del TC. En sentido estricto, probablemente la sentencia que presenta el supuesto más novedoso es la 106/1996, en tanto que se refiere al ejercicio de la libertad de expresión en el seno de una empresa considerada, al menos en principio, como de tendencia. También existe otra circunstancia con la que el TC no había tenido que enfrentarse con anterioridad, que es planteada en la 204/1997 en relación a unas críticas muy fuertes respecto al personal directivo en sí. Precisamente, y como veremos inmediatamente, es en estas dos sentencias, donde se plantean los elementos más novedosos de los pronunciamientos del TC.

En tercer lugar, si examinamos estas sentencias desde la perspectiva del reconocimiento o no del amparo al trabajador, podemos observar que, en continuidad con la línea de la doctrina anterior, existe una posición que podríamos calificar como fuertemente proteccionista respecto al ejercicio de este derecho. En efecto, de las cinco sentencias consideradas, sólo en una, precisamente la última, se va a denegar el amparo al trabajador, y ello no tanto por las críticas en sí, sino por las expresiones utilizadas en las mismas.

En efecto, en la STC 6/1995, se va a considerar que “las declaraciones del actor –con independencia de algún término malsonante que, sin embargo, no añadía lesividad adicional a aquéllas– tenían un tono claramente neutro, que en modo alguno podía considerarse ofensivo para el club en que trabajaba, dado que sólo ponían de manifiesto el descontento del actor con el desenvolvimiento de su relación contractual. Con este alcance, no era posible apreciar que comprometiesen ningún interés del empresario, legítimo y acreditadamente imprescindible para el normal desenvolvimiento de la actividad productiva y, por ende, que hubieran causado el daño específico que se requiere en nuestra jurisprudencia para entender excedidos los límites del razonable ejercicio de la libertad de expresión”. A lo anterior se une un argumento adicional: “la peculiar naturaleza de su trabajo, la repercusión pública que alcanzan las figuras de los deportistas profesionales hacían que las vicisitudes de la contratación del actor fuesen, de por sí, una materia noticiosa, de interés para los numerosos aficionados al deporte”. Por todo ello, concluye la sentencia, se ha producido una vulneración del derecho del actor a la libertad de expresión por la sanción que se le impuso.

Repárese, como puntos esenciales, tanto que el objeto sobre el que versa el ejercicio del derecho por el trabajador es contractual, de forma que las críticas respecto al empresario se hace en su calidad de empleador, como que los términos utilizados por el trabajador no son especialmente ofensivos.

Por su parte, en la STC 4/1996, la cuestión gira no tanto en torno al objeto de la

crítica del trabajador, que es claramente laboral, como a su veracidad. Concretamente, el TC se lo plantea en el sentido de “si la inserción en la carta del referido dato inveraz (de las horas extraordinarias) determina que la conducta del trabajador ha desbordado las pautas del comportamiento derivadas de la buena fe, convirtiendo en ilícito o abusivo el ejercicio del derecho”. La respuesta del Tribunal va a ser negativa, y ello en base al argumento fundamental de que “sin desdeñar la importancia del yerro numérico deslizado, éste no afecta a la finalidad fundamental del mensaje transmitido, porque el elevado número de horas extraordinarias realmente realizadas permitía asimismo dar ocupación a personas desempleadas, si bien en una cifra sensiblemente inferior”. A lo anterior se une que el trabajador no se había inventado la cifra de horas extraordinarias, sino que la había tomado de las declaraciones de uno de los miembros del Comité de Empresa en el curso de una asamblea: “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 la profesionalidad informativa, es exigible al ciudadano”. En conclusión, el ejercicio del derecho no desbordó los condicionamientos derivados de los nexos jurídico-laborales, sin que la mera alegación de haberse irrogado un daño a la imagen y prestigio de la empresa baste para reputar ilícita la conducta del trabajador: “el tema planteado... revestía un indudable interés general”. Es de reseñar que el dato de la veracidad se convierte en decisivo para el voto particular que acompaña esta sentencia: “cuando la falsedad fue comunicada a medios de amplia difusión, como sucedió en este caso, consignando un número de horas extraordinarias doce veces superior al que de verdad se trabajaron, esa información falsa no está tutelada... por el derecho a la libertad de información” .

En la STC 106/1996, la principal cuestión inicial que se va a plantear el TC es desplazar el supuesto del terreno estricto de las empresas de tendencia, en este caso de carácter religioso. En efecto, se va a indicar que la doctrina elaborada por el TC para el supuesto de tales empresas, restrictiva en cuanto a la libertad de expresión de los trabajadores cuando tiene por objeto ataques abiertos o solapados al ideario del empleador “difícilmente puede ser trasladable, so pena de alterar su originario y legítimo significado, a un tipo de relación laboral como la que en el presente caso mantuvieron la ahora recurrente de amparo y su empresa”. Por lo pronto, no se está ante un puesto de trabajo de tendencia: “la prestación laboral que la actora cumple en el centro hospitalario, meramente técnica, o lo que es lo mismo, meramente neutra respecto de la ideología de la empresa –aunque en este caso sólo sea, indirectamente, la de la entidad titular del centro, como luego se verá– sitúa a ésta respecto de aquélla, en un plano de legalidad laboral, no

permitiendo al empresario exigir a la trabajadora más que el cumplimiento de las obligaciones que se derivan del contrato laboral que las une". Pero, además, es incluso cuestionable que se esté ante una empresa de tendencia: "la relación laboral de la actora se había concertado con el centro hospitalario y no con (la Orden religiosa) esto es, con una empresa dependiente de la primera, cuya finalidad públicamente reconocida no es la difusión de un ideario religioso, sino la asistencial o sanitaria por ello, aunque en este caso el centro hospitalario cumpla su función social con una finalidad caritativa y, de este modo, exista una vinculación de aquél con el ideario de la entidad titular de la empresa, preciso es admitir, sin embargo, que dicho ideario no puede operar de igual modo en el ámbito de las relaciones laborales de uno y otro sujeto... no puede extenderse de forma incondicionada al centro sanitario el ideario propio de la entidad titular, aun admitiendo tanto el carácter religioso de la entidad titular del hospital como que dicho centro se halla al servicio de una finalidad caritativa". Respecto a las expresiones vertidas por la trabajadora, el TC no considera que sean "gravemente ofensiva o vejatoria para los participantes o las creencias religiosas de éstos". Más aún, el TC ve en la intervención de la trabajadora una defensa de los intereses de los pacientes: "aun considerando que su reacción fue excesiva, no cabe desconocer que la actora, al censurar públicamente que el acto religioso se llevase a cabo de aquel modo, estaba defendiendo, a su juicio, un interés específico del centro hospitalario, el bienestar de los enfermos, como miembro del personal sanitario". Por tanto, concluye el TC "las manifestaciones hechas por la trabajadora guardaban relación con el cumplimiento de sus obligaciones laborales y, de otra parte, tanto si se consideran en sí mismas como en su contexto, no entrañaban una ofensa grave para la religión cuyo acto de culto se estaba celebrando de una forma inusual en el centro hospitalario, ni eran vejatorias para los participantes en el mismo o sus creencias, aun cuando fueran improcedentes o irrespetuosas". La conclusión del tribunal es que la sanción del despido era desproporcionada y, como tal, lesiva del derecho a la libertad de expresión de la actora. Hay que añadir que en la formación de la opinión del TC sin duda tuvo peso el hecho de que en el momento de producirse los hechos se estuviera negociando el convenio del personal sanitario y que, por tanto, aquéllos se desarrollaran en el contexto de un conflicto colectivo. El voto particular a esta sentencia se basa en considerar que, a pesar de las diferencias establecidas por la opinión mayoritaria entre el centro hospitalario y otras empresas de tendencia, las expresiones de la trabajadora fueron lo suficientemente irrespetuosas y ofensivas para las ideas y creencias de quienes ostentan la dirección de la empresa como para justificar el despido.

Por tanto, estamos ante un supuesto en el cual el objeto de la crítica de no laboral, aunque la causa última sí puede serlo, y en el que los términos utilizados, aunque censurables, no pueden ser tomados como justificativos de una sanción tan extrema como la del despido. Es el componente de un contexto empresarial de

tendencia el que la sentencia limita en su eficacia para condicionar el ejercicio del derecho fundamental.

En la STC 186/1996, el TC concluye, respecto al contenido de la carta, que “el trabajador ejercía su derecho a la libertad de expresión en cuanto su finalidad no era otra que la de manifestar al profesorado de los centros escolares cuyos alumnos usaban la piscina municipal las preocupaciones y cuestiones derivadas de una situación profesional en su opinión comprometida, y ello hecho dentro de la normalidad expresiva de una carta particular y en el tono comedido y no ofensivo por el empresario... el contenido de este escrito, pues, dadas las anteriores circunstancias, no conlleva la transgresión alguna de los límites derivados de la relación contractual en cuanto ni contiene imputaciones que puedan conceptuarse como lesivas por el crédito de la organización ni vulneradoras de un eventual secreto profesional ni reveladoras de un especial *animus nocendi* por la empresa o hechas con el fin de causarle un daño... el despido se produjo por sancionar el contenido de una carta emitida en uso legítimo de la libertad de expresión”.

Por consiguiente, la concesión del amparo se fundamenta en los dos elementos claves que hemos identificado en las STC 6/1995 y 4/1996, a saber, el objeto laboral de las críticas del trabajador y un contenido no significativamente ofensivo para el empresario.

Este último elemento es precisamente el que el TC considera ausente en la más reciente de las sentencias citadas, la STC 204/1997, la única en la que no se le va a conceder amparo al trabajador por considerar que su conducta no estaba dentro de los límites permitidos por la libertad de expresión e información. Significativamente, estamos ante críticas en el ámbito de una empresa pública, ámbito en el que normalmente el interés general en el conocimiento de su funcionamiento ha tenido un efecto expansivo respecto a la libertad de expresión e información del trabajador. De hecho, una primera conclusión a la que llega el TC es que “del examen de la totalidad de las declaraciones hechas por el hoy recurrente en las entrevistas radiofónicas se comprueba que sus críticas tanto a la situación del Ente Público TVE, SA, incluida su propia situación laboral y profesional, como a la actuación de algunos directivos y responsables del mismo, están amparadas por el derecho a la libertad de expresión, pues con independencia de la valoración que de las mismas se haga, lo que no corresponde a este Tribunal, sólo pueden entenderse como lo que son: críticas y denuncias públicas acerca del funcionamiento de un servicio público... las denuncias del recurrente tenían indudablemente interés general y el vínculo laboral que el recurrente mantenía con el organismo en cuestión en modo alguno le impedía denunciar ante la opinión pública las irregularidades o anomalías que –a su juicio– existían en el funcionamiento del Ente Público”.

No obstante, lo que hace denegar el amparo al TC es el contenido especialmente ofensivo de algunas de las declaraciones del trabajador: “...también es indudable

que en sus declaraciones el recurrente no se limitó a informar y exponer los hechos y a explicar sus críticas al respecto, sino que también hizo juicios de valor claramente ofensivos, innecesarios para expresar su opinión sobre los hechos denunciados y proferidos en descrédito de los directivos y responsables de la empresa... tales declaraciones (tienen) contenido vejatorio e insultante, al estar manifiestamente desvinculadas de la crítica que se exponía y haber sido proferidas en menoscabo y descrédito de los directivos de la empresa... es por ello que quedan excluidas del ámbito de protección del derecho a la libertad de expresión consagrado en el art. 20 CE pues... la Constitución no reconoce el derecho al insulto...”.

En cuarto lugar, si tuviéramos que identificar el rasgo más significativo de la reciente doctrina del TC respecto a la libertad de expresión e información, éste sería el de la continuidad en la línea de amplia protección de dicho derecho que fue iniciada y desarrollada en las sentencias anteriores al período que ahora consideramos.

Esta continuidad tiene su referencia esencial en la relevancia que el TC otorga para conceder esa amplia protección al dato esencial de que las críticas al empresario por parte del trabajador se dirija al mismo en el ámbito contractual, en cuanto empleador, como ocurre en las SSTC 6 /1995, 4/1996 y 186/1996. En estas sentencias, hay dos aportaciones a la teoría general de la aplicación de este derecho en el contrato de trabajo dignas de reseñar.

Por un lado, en la STC 186/1996 se plantea el supuesto en el que, desde la perspectiva del objeto de las opiniones o de la información del trabajador, se entremezclen o sea difícil de distinguir entre los aspectos referentes al contrato de trabajo con los más propios del empresario en cuanto tal. En este caso, el TC ha optado por atender al carácter predominante que tiene la primera vertiente sobre la segunda. No obstante, en este supuesto, al tratarse de un ente público el afectado por las críticas del trabajador, no tendría tanta trascendencia esta teoría del predominio, dado que, como sabemos, las posibilidades de críticas y denuncias respecto a aquél son mayores que cuando el sujeto empresarial no tiene ese carácter.

Por otro, de la STC 4/1996 podemos deducir que, cuando de información sobre un aspecto estrictamente laboral se trata, la corrección de aquella es un dato subordinado al fin que puede perseguirse de destacar ante la opinión pública un hecho relevante en dicho ámbito, especialmente cuando el trabajador no demuestra una especial negligencia para haber cometido esa incorrección. Se considera que el interés general de la crítica en la esfera de las relaciones laborales, en cuestiones tan actuales como es el fomento del empleo, pueden compensar la inexactitud del dato que fundamenta la crítica del trabajador.

A diferencia de la STC 186/1996, en el que el TC no le da una relevancia especial al hecho de tratarse de un órgano público –Instituto Municipal–, en la STC

204/1997 sí le da una relevancia especial al hecho de tratarse de un ente público. Claro es que en la primera de las sentencias, la crítica del trabajador no implica la denuncia de irregularidad alguna, mientras que en la segunda esta función de denuncia es decisiva.

En este sentido, todo el razonamiento inicial del TC es acorde con la línea anterior que parte de la STC 6/1995, esto es, que en el ámbito de las Administraciones, Organismos y empresas públicas, existe un especial interés de los ciudadanos, en general, y de los usuarios, en particular, en todo tipo de información que pueda poner de relieve la comisión no ya de ilícitos, sino incluso de meras irregularidades. En este sentido, es evidente que la denuncia del trabajador en cuestión estaría dentro del art. 20. No obstante, el TC le va a prestar especial atención al contenido vejatorio e insultante, por estar desconectada del objeto de la crítica y ser innecesaria para la misma.

No obstante, en esta STC 204/1997 el aspecto dogmático más interesante viene dado por el límite a la libertad de expresión e información del trabajador, y ello incluso cuando dicha libertad se ejercite en la función de denuncia respecto a un sujeto público.

Con una lógica similar a la desarrollada respecto a la nulidad de las pruebas obtenidas con violación de derechos fundamentales, la decisión del TC se fundamenta en que el art. 18.1, por su protección del derecho al honor de las personas, es preponderante respecto al art. 20, al menos cuando se sobrepasan determinados límites, de forma que ello invalida lo que de cierto o correcto pueda haber en las afirmaciones vertidas o en los datos transmitidos al amparo de este último precepto.

Esta es la novedad esencial que aporta esta sentencia respecto a la doctrina anterior de la libertad de expresión e información en el sector público, el de la fijación de los límites del contenido de la crítica en relación a otros derechos fundamentales, tales como los contemplados en el art. 18.1, límite que el TC resume en la contundente afirmación de que la Constitución no protege el derecho al insulto.

En quinto y último lugar, la STC 106/1996 aparece como la más novedosa al mismo tiempo que la más discutible, al menos en algunas partes de su fundamentación.

Ciertamente, no nos plantea ningún problema la consideración como desproporcionada de la sanción a la trabajadora en relación al contenido de sus declaraciones, máxime cuando las mismas, además, pueden inscribirse en un contexto de conflicto laboral, expreso o implícito, relacionado con la negociación colectiva.

Lo que sí puede ser más problemático es tanto la escasa relevancia que el TC da al "carácter ideologizado" del empresario en este caso como la justificación de las declaraciones de la trabajadora en una pretendida atribución a la misma de una función de defensa de los intereses de los pacientes al margen de la empresa.

En relación al primer punto, es cierto que la asistencia sanitaria no tiene un componente de transmisión ideológica tan claro como, por ejemplo, la función educativa. No obstante, es evidente que si bien ello puede hacer disminuir la carga ideológica en las funciones de los trabajadores, no por ello disminuye el dato trascendental de que para el empresario el desarrollo de la función asistencial está intrínsecamente unido a un componente religioso. Al igual que puede existir una educación y una sanidad aséptica desde la perspectiva de las creencias religiosas, pueden existir tales actividades con unos componentes ideológicos, aunque no coincidan en su forma de realización o transmisión. En la actividad sanitaria no existe transmisión en cuanto tal, pero sí defensa y promoción a través de la prestación de un servicio en unas condiciones determinadas que encuentra su razón de ser en el ámbito religioso. Además, en el contexto de un acto tan relevante para la ideología religiosa del centro como en el que se producen las manifestaciones de la trabajadora, no creemos que haya lugar para ningún tipo de crítica abierta, realizadas además en frente de los pacientes. Distinto hubiera sido que, con posterioridad, la trabajadora o sus representantes hubieran mostrado ante la dirección su disconformidad por la celebración de tales actos en las condiciones indicadas.

Por otra parte, el configurar a la trabajadora como una defensora directa de los intereses de los pacientes al margen e incluso como contraposición a la actividad de la empresa necesita de una mayor justificación de la dada por el TC. Una intervención de denuncia de tal tipo, como hemos puesto de relieve en otros estudios, sólo es admisible por la jurisprudencia en caso de que exista una afectación inmediata y clara a otros bienes y derechos jurídicamente protegibles de los clientes de la empresa. En este caso, no parece que existiera una situación de características tan especiales que haga que el deber de buena fe contractual deba quedar relegado respecto a la función de denuncia para la preservación de intereses superiores inmediatamente en peligro.

4. CONCLUSIONES

De la doctrina del TC en el período que hemos considerado sobre la aplicación de los derechos fundamentales inespecíficos, podemos extraer dos conclusiones esenciales que ya avanzábamos al inicio de este análisis.

Por un lado, y con expresión máxima en el ámbito del derecho a la propia imagen, el alto tribunal ha dado un avance considerable en la protección de la vertiente constitucional de los derechos de la persona en la relación laboral. Para ello, y si se establece que las obligaciones contractuales laborales están limitando un derecho fundamental, el TC insta a determinar la razonabilidad y proporcionali-

dad de esta limitación, correspondiendo al empresario la demostración de ambos requisitos. Por tanto, el ejercicio del poder de dirección, que se caracteriza por su “acausalidad”, encuentra aquí un ámbito en el que ha de ser justificado a efectos de determinar su constitucionalidad.

Por otro, se ha dado una continuidad en la amplia protección que el TC dispensa al ejercicio de la libertad de expresión e información en el ámbito laboral, especialmente cuando la crítica del trabajador se refiere al empresario en su papel de empleador o cuando se trata de un empresario público. Esta amplitud ha tenido incluso su reflejo en el ámbito de empresas con carácter ideológico, basándose en una relativización de este último elemento en favor del derecho de la trabajadora a manifestar su discrepancia en el seno de dicha empresa. No obstante, el TC ha introducido como límite claro en la emisión de estas opiniones o informaciones la no utilización de términos que representen un insulto a la persona afectada.

De esta forma, estamos ante un período de doctrina constitucional ciertamente fructífera y significativa en esta línea de establecer el equilibrio adecuado entre los derechos fundamentales de la persona ejercitados en el seno de la relación laboral y las obligaciones dimanantes de dicha relación para el trabajador.

SENTENCIAS CITADAS

STC 99/1994, de 11 de abril.

STC 6/1995, de 10 de enero.

STC 4/1996, de 16 de enero.

STC 106/1996, de 12 de junio.

STC 186/1996, de 25 de noviembre.

STC 204/1997, de 25 de noviembre.