

TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

3133 *Sala Segunda. Sentencia 1/1998, de 12 de enero de 1998. Recurso de amparo 2.324/1994. Contra Auto de la Sala Cuarta del Tribunal Supremo que inadmitió recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto frente a Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Asturias dimanante de Auto del Juzgado de lo Social núm. 4 de los de Oviedo, sobre despido. Vulneración de los derechos a la libertad de expresión y a la libertad sindical: nulidad radical del despido. Voto particular.*

La Sala Segunda del Tribunal Constitucional, compuesta por don José Gabaldón López, Presidente; don Fernando García-Mon y González-Regueral, don Rafael de Mendizábal Allende, don Julio Diego González Campos, don Carles Viver Pi-Sunyer y don Tomás S. Vives Antón, Magistrados, ha pronunciado

EN NOMBRE DEL REY

la siguiente

SENTENCIA

En el recurso de amparo núm. 2.324/94, interpuesto por don Celestino González Fernández, representado por el Procurador de los Tribunales don Melquiades Álvarez-Buylla Álvarez y bajo la dirección del Letrado don Miguel Ángel García Ríos, contra el Auto de la Sala Cuarta del Tribunal Supremo de 22 de abril de 1994, que inadmitió el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto frente a la Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Asturias núm. 2.019/1992, de 4 de diciembre, recaída en rollo núm. 1.715/92 dimanante de los Autos núm. 425/1992 del Juzgado de lo Social núm. 4 de los de Oviedo, sobre despido. Ha sido parte «Transportes Unidos de Asturias, S. A.», representada por el Procurador de los Tribunales don José Luis Ferrer Recuero y bajo la dirección del Letrado don Manuel Fernández Álvarez, e intervenido el Ministerio Fiscal. Ha sido Ponente el Magistrado don Julio Diego González Campos, quien expresa el parecer de la Sala.

I. Antecedentes

1. Por escrito, que tuvo entrada en el Registro de este Tribunal el 1 de julio de 1994, fue interpuesto el recurso de amparo que queda referenciado en el encabezamiento, cuyos antecedentes fácticos son, en esencia, los siguientes:

A) Con fecha 24 de febrero de 1992, el hoy recurrente, como Presidente del Comité de Empresa de «Transportes Unidos de Asturias, S. A.» (en adelante,

T.U.A.S.A.), y Secretario Provincial del «Sindicato Independiente de Transportes» (S.I.T.) —cuyo ámbito efectivo de afiliación se circunscribe a la mencionada empresa—, dirigió un escrito al Ayuntamiento de Oviedo exponiendo diversas denuncias contra T.U.A.S.A., y concluyendo: «que por todo lo cual y por los muy graves incumplimientos expuestos, esa Administración deberá declarar la caducidad de la concesión sin obligación a indemnización alguna al concesionario y la pérdida de los derechos del mismo».

Tal escrito traía causa de la reunión de los órganos de dirección del S.I.T. celebrada el 8 de enero de 1992, motivada por un escrito del día anterior de T.U.A.S.A. en el que se comunicaba «la angustiosa situación económica» que atravesaba, con imposibilidad de atender el pago puntual de los salarios. El Acta de dicha reunión hace constar, entre otros asuntos: «2.º Riesgo de pérdidas de puestos de trabajo: debido al enfrentamiento que mantienen la Empresa y el Ayuntamiento de Oviedo y ante el riesgo de que ello conlleve la pérdida de puestos de trabajo en esta empresa se acuerda instar a las partes actuales y de creación futura. 3.º autorización al Secretario general del Sindicato. A fin de que presente ante los organismos pertinentes las reclamaciones, quejas o denuncias sobre los incumplimientos, ilegalidades o irregularidades que se den en la empresa T.U.A.S.A., a fin de que las autoridades pertinentes intervengan para que con ello se garantice la estabilidad en el empleo de los trabajadores de la misma, se acuerda, por unanimidad, dar la referida autorización».

El siguiente 6 de marzo el Ayuntamiento dio traslado del escrito a T.U.A.S.A., dirigiéndose ésta a continuación al ahora recurrente para que aclarara si la denuncia había sido hecha a título individual o, en otro caso, manifestara qué miembros de la directiva del Sindicato habían tomado tal decisión. La respuesta del demandante de amparo, en esencia, manifestaba que la denuncia era encuadrable dentro de la actividad sindical desempeñada por los cargos representativos del Sindicato, siendo cuestión interna del mismo determinar qué persona o personas estaban reunidas cuando se adoptó tal decisión; asimismo afirmaba que un análisis detenido del escrito enviado al Ayuntamiento revelaba que no se trataba más que de una denuncia para que, de ser ciertos los hechos denunciados, se adoptaran las medidas pertinentes.

B) El recurrente fue despedido con efectos del 2 de mayo de 1992; en la carta de despido se hacían constar, entre otras, las siguientes razones:

«Pero mayor gravedad aún que todo lo anteriormente manifestado y que nos ha obligado a instar el presente expediente, ha sido la denuncia presentada por usted el pasado día 24 de febrero ante el Ayuntamiento de Oviedo (...). Si se tiene en cuenta que el objeto social de T.U.A. es precisamente

la concesión del transporte urbano de Oviedo, es indudable que está usted persiguiendo con su denuncia la disolución de la empresa, de la que usted es uno de los trabajadores. Esta actitud suya que obedece exclusivamente a la única finalidad —conseguir la retirada de la concesión administrativa por parte del Ayuntamiento de Oviedo y por ende la desaparición de la empresa— está impregnada de no sabemos qué ocultas intenciones, traspasa cumplidamente su derecho de crítica, de información y de libertad de expresión, para conculcar deberes laborales que usted tiene para con su empresa, perfectamente definidos en el art. 5 a) y 20.2 del Estatuto de los Trabajadores.»

C) El siguiente 6 de mayo, el actor del presente proceso hizo unas declaraciones a la prensa en las que aparecía la afirmación de que «los trabajadores estamos dispuestos a crear una cooperativa, ya sea particular o mixta, junto al Ayuntamiento, para ofrecer un servicio rápido, limpio, moderno y muchísimo más barato que el de T.U.A.».

D) Con fecha 29 de mayo fue presentada por el recurrente la demanda que dio lugar a los Autos referenciados, fundada en la nulidad radical del despido, entre otras causas ahora irrelevantes, «por vulnerar derechos fundamentales (...), ya que de lo expuesto se desprende que el despido de que ha sido objeto el actor tiene como fundamento una causa de discriminación prevista en la Constitución y en la Ley y con ella se viola un derecho fundamental del trabajador como es el derecho de libertad sindical, reconocido en el art. 28.1 C.E. (...)» (fundamento 5.º de la demanda). Tras los trámites oportunos, la Sentencia del Juzgado de lo Social núm. 4 de Oviedo, de 14 de julio de 1992, consideró que la conducta del demandante infringió los mínimos de buena fe y lealtad que deben presidir las relaciones laborales al solicitar la pérdida de la concesión administrativa de la empleadora, constitutiva de su única actividad empresarial, por lo que, encuadrando el supuesto en el art. 54.2 d) del Estatuto de los Trabajadores (E.T.), desestimó la demanda declarando el despido procedente (fundamento 5.º), desechando, a su vez, que de la reunión de los órganos directivos del Sindicato el día 8 de enero, se desprendiera autorización alguna para instar la caducidad de la concesión de que dependía la actividad empresarial (fundamento 6.º).

Interpuesto recurso de suplicación, en el que se sostenía la vulneración de los derechos fundamentales a la libertad sindical y de expresión, fue desestimado por la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Asturias de 4 de diciembre de 1992. El Auto de la Sala Cuarta del Tribunal Supremo de 22 de abril de 1994 acordó la inadmisión del recurso de unificación de doctrina por no aportarse sentencias contradictorias a la impugnada que versaran sobre supuestos idénticos al enjuiciado.

2. A juicio del recurrente, todo ello supone una clara vulneración de los derechos fundamentales a la libertad de expresión, de información, libertad sindical y a no padecer discriminación, respectivamente recogidos en los arts. 20.1 a) y d), 28.1 y 14 C.E.

La primera de las alegadas vulneraciones se funda en el carácter de servicio público de la actividad empresarial desarrollada por la empleadora, que conlleva el correlativo derecho de cualquier ciudadano de denunciar cualquier irregularidad observada, posibilitando así su efectivo control y eventual sanción, por el organismo público competente. El recurrente, por ello, no habría hecho más que ejercitar su derecho de informar y expresar su opinión, que no conoce más límites que los explícitos en el núm. 4 del propio art. 20 C.E.

Pero más claramente aún se observa la vulneración de las mencionadas libertades si de la consideración del actuar del recurrente como cualquier otro ciudadano pasamos a tener en cuenta su actuación en el entorno de las relaciones laborales y de su función representativa y sindical. A este respecto, la demanda de amparo se centra en demostrar que ese actuar se incardina dentro de tal función y en ejercicio legítimo de su libertad sindical (SSTC 88/1985, 6/1988 y 118/1993), y en que con el mismo no se vulneró el principio de buena fe contractual ni la lealtad debida en las relaciones laborales. Todo ello, por lo demás, supondría la correlativa lesión del derecho reconocido en el art. 28.1 C.E.

La vulneración del art. 14 C.E., por su parte, derivaría de una doble discriminación por cuanto, de una parte, se le causó un perjuicio —al despedirle—, por llevar a cabo funciones representativas y sindicales, y, de otra, porque si se entendiera, finalmente, que su actuar fue ilícito y merecedor de la sanción del despido, se le estaría tratando desigualmente con respecto al resto de miembros del Sindicato de trabajadores en la misma empresa.

Por todo ello se concluye suplicando se declare la nulidad de las resoluciones judiciales mencionadas y del despido padecido, ordenándose restablecer al recurrente en sus derechos, para lo que deberá decretarse su readmisión en condiciones idénticas a las que gozara con anterioridad al despido.

3. Por providencia de 19 de septiembre de 1994, la Sección Cuarta del Tribunal concedió al recurrente, bajo apercibimiento de archivo, plazo de diez días para que remediara diversas carencias formales de la demanda, trámite sustanciado mediante escrito que tuvo entrada en el registro de este Tribunal el siguiente 4 de octubre.

4. La Sección Cuarta acordó, por providencia de 14 de noviembre de 1994, admitir a trámite la demanda de amparo, recabar de los órganos correspondientes la remisión de las actuaciones judiciales y dirigir atenta comunicación al Juzgado de lo Social núm. 4 de Oviedo para que emplazara a cuantos, con excepción del recurrente, hubieren sido parte en el proceso, para que en plazo de diez días pudiesen comparecer, si lo desearan, en el presente proceso.

5. Por nuevo proveído de 19 de enero de 1995, la Sección Tercera del Tribunal acordó tener por personada y parte en el proceso a la mercantil T.U.A.S.A., así como dar vista de las actuaciones a las partes personadas y al Ministerio Fiscal para que, por plazo común de veinte días, formularan cuantas alegaciones estimasen pertinentes, de conformidad con lo previsto en el art. 52.1 LOTC.

6. Con fecha 22 de febrero siguiente tuvieron acceso al Registro de este Tribunal las alegaciones del recurrente, en las que se reiteran cuantos argumentos y motivos fueron ya formulados en la demanda inicial, cuyo suplico igualmente se reitera, haciendo especial hincapié en el actuar del recurrente como representante laboral y trabajador sindicado y en la doctrina sentada en la STC 30/1992.

7. El 23 de febrero fueron presentadas las alegaciones de T.U.A.S.A. con las que se sostiene la improsperabilidad de la demanda de amparo. Tal conclusión se asienta, en primer lugar, en el límite de la buena fe contractual al ejercicio por el trabajador de su libertad de expresión (STC 120/1983), buena fe transgredida, a juicio de la empleadora, por el evidente *animus nocendi* del actuar del recurrente y el peligro que ello supuso para la estabilidad de la empresa, todo ello con expreso encaje en el art. 54.2 d) de la Ley 8/1980. Decaída con este argumento la primera de las vulneraciones

denunciadas, con ella lo hace igualmente la relativa al derecho a la libertad sindical, íntimamente ligada en la demanda a la anterior. Asimismo, y en lo que se refiere a la supuesta discriminación, ésta se desmiente por el hecho, recogido en la Sentencia de instancia como hecho probado, de que la empleadora se dirigió al demandante «a fin de no causar discriminación frente a otros miembros del Sindicato que pudieran haber tomado la misma postura, aclarase si la denuncia había sido hecha a título individual, o, en otro caso, manifestara qué miembros del órgano directivo del Sindicato habían tomado tal decisión».

8. Las alegaciones del Fiscal ante el Tribunal Constitucional, con las que se viene a postular la concesión del amparo pretendido, tuvieron entrada en el Registro del mismo el siguiente 1 de marzo.

Tras un recorrido por los antecedentes fácticos del recurso, comienza el escrito del Fiscal recordando la doctrina sentada en la STC 180/1994, y las que de ella traen causa, cuyas máximas, aplicadas al caso, llevan al representante del Ministerio Público al análisis de los hechos enjuiciados para comprobar cuál ha sido la motivación de la empresa para decidir sobre el despido y qué clase de derecho puede decirse que ejerció el actor en su actuar. En este sentido, y tras recordar la causa específica del despido —a juicio del Fiscal, la solicitud de caducidad de la concesión administrativa que constituía la actividad empresarial de la empleadora—, se centra el escrito de alegaciones en analizar la actuación del recurrente como Presidente del Comité de Empresa y Secretario Provincial del Sindicato, pero no concretamente autorizado por los órganos directivos de éste para su ulterior actuar, pues la solicitud de caducidad de la concesión resultaba incompatible con la preocupación por la continuidad de los puestos de trabajo, por lo que esa concreta actuación «constituyó más la expresión de una opinión que la información sobre la empresa propiamente dicha». A ello, por demás, habría que añadir el hecho de que, cuatro días después del despido, el recurrente hiciera unas declaraciones a los medios de comunicación recabando para los trabajadores de la propia Empresa la concesión del servicio municipal de transportes bajo la fórmula de una cooperativa.

Ahora bien, a juicio del Fiscal, deducir de estos datos que el actor, más que ejercer un derecho de información o de expresión o su derecho a la libertad sindical, lo que pretendía era la desaparición de la Empresa para sustituirla por una cooperativa fundada por él, «no deja de ser "posible" lógicamente hablando, pero puede constituir una interpretación "desfavorable" de una actuación sindical». Por esto mismo, «afirmar que la acción del trabajador estuvo presidida por la mala fe y por la falta de lealtad respecto de su Empresa sería también una conclusión del mismo tenor».

La denuncia origen del despido, a juicio del Fiscal, no era sino reflejo de las supuestas irregularidades cometidas por la empleadora; el añadido de pedir la caducidad de la concesión, base de su actividad, no resultaba sino mero reflejo de la consecuencia legalmente establecida para casos de rescate de la concesión antes de su vencimiento. Por lo demás, existe un evidente fondo de reclamación sindical en el escrito dirigido al Ayuntamiento, en el que además late un deseo de denunciar ilegalidades o irregularidades. No se trata por ello de deslealtad o mala fe al solicitar la caducidad de la concesión, sino de una conclusión a la que llega el denunciante como consecuencia de los hechos relatados en su escrito; y tal conclusión en nada cambia la denuncia en sí misma, pues de no existir o no ser ciertas las irregularidades denunciadas, o no tener la suficiente gravedad, el Ayuntamiento no podría sino actuar del modo legalmente obsecuente.

Por todo ello, siempre a juicio del Fiscal, puede que el recurrente se excediera en sugerir al Ayuntamiento la decisión que debiera adoptar, pero lo cierto es que, «en ejercicio de sus atribuciones sindicales y de su derecho a la información, puso en conocimiento de aquél hechos o conductas de la Empresa que, de ser ciertas, podían dar lugar a su corrección y a mejorar el servicio y la actuación de la propia Empresa. No es posible, por tanto, cercenar tales actividades que integran el núcleo de la actividad sindical cuando no se discute por la Empresa la veracidad de tales irregularidades o la falsedad de las mismas». De lo que deduce el representante del Ministerio Público que nos encontramos ante un caso de ejercicio de la libertad sindical y del derecho a la libertad de expresión y, sobre todo, de información, cercenado por un despido, con la consecuente lesión de tales derechos fundamentales.

Concluye el escrito de alegaciones del Fiscal negando la concurrencia de una discriminación constitucionalmente vedada y solicitando, por todo lo expuesto, la concesión del amparo pretendido.

9. Por providencia de 11 de diciembre de 1997 se acordó señalar para deliberación y votación de la presente Sentencia el día 15 del mismo mes y año, habiendo finalizado la deliberación en el día de la fecha.

II. Fundamentos jurídicos

1. De la pluralidad de motivos que sustentan la demanda de amparo que enjuiciamos resulta preciso excluir, sin mayor argumentación, el referido a una supuesta vulneración del derecho a no padecer discriminación (art. 14 C.E.), pues tal alegación carece de cualquier argumentación constitucionalmente reconocible e, incluso, incumple igualmente la exigencia de previa invocación formal en la vía judicial ordinaria [art. 44.1 c) LOTC], como se demuestra con la simple lectura de la inicial demanda por despido radicalmente nulo.

Por ello, el examen del presente recurso debe limitarse a elucidar si, como pretende el demandante con el apoyo del Fiscal, las resoluciones judiciales que dieron por lícito el despido vulneraron sus libertades de expresión, información y sindical, o si, por el contrario, tales resoluciones no hicieron sino aplicar pura y debidamente el art. 54.2 d) E.T., que considera como incumplimiento contractual justificador del despido «la transgresión de la buena fe contractual». Todo ello tendría como sustrato fáctico la denuncia realizada por el recurrente —Presidente por entonces del órgano unitario de representación laboral— a la autoridad administrativa titular del servicio público cuya prestación es objeto único de la empleadora, en régimen de concesión, de determinadas irregularidades que, a juicio del demandante, debían conducir a la caducidad de la referida concesión. Determinar si tal denuncia transgrede la buena fe contractual o, por el contrario, constituye lícito ejercicio de las mencionadas libertades es, pues, la cuestión que centra el presente proceso constitucional.

2. Así las cosas, no resultará indiferente para la resolución del caso determinar cuál de las diversas libertades invocadas es aquella en la que, en mayor medida y siempre dejando constancia de la evidente dificultad de tal labor, cabe encuadrar la conducta concreta del recurrente. A este respecto, y dejando de lado —momentáneamente y por razones sistemáticas— la invocación relativa a la libertad sindical, debe centrarse nuestro juicio en determinar si el contenido de las manifestaciones que condujeron al despido del demandante de amparo es reconducible a las nociones de «pensamientos, ideas, opiniones y juicios de valor», o si, por el contrario, estaba principalmente referido a simples hechos, pues según

sea uno u otro el contenido reconocible de la denuncia formulada, esto es, según el supuesto enjuiciado sea reconducible al ejercicio de la libertad de expresión, de un lado, o de información, de otro, una u otra será igualmente la delimitación constitucional de las referidas libertades (STC 6/1988, fundamento jurídico 5.º, con criterio confirmado por las SSTC 123/1993, 136/1994, 78/1995 y 132/1995, entre otras).

Pues bien, pese a que el escrito dirigido al Ayuntamiento de Oviedo por el recurrente —causa única invocada por la empresa para legitimar su despido— contenía fundamentalmente meras afirmaciones de hecho, no son tales afirmaciones —cuya veracidad, de otra parte, no se discutió nunca en el proceso ordinario ni se plantea por las partes personadas en el presente juicio de amparo constitucional— las que motivaron el despido, sino la conclusión, también contenida en el escrito-denuncia, de que de tales hechos cabría deducir la caducidad de la concesión administrativa cuya explotación constituía el objeto empresarial —que no social— único de la empleadora. Ahora bien, este concreto extremo, único relevante tanto para la empleadora como para las resoluciones judiciales recurridas para fundar el despido, 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. Su comunicación a terceros no admitirá, pues, otra calificación que la de puro ejercicio de la libertad de expresión.

Tal conclusión se refuerza si se toman en consideración otra serie de manifestaciones públicas del recurrente, tanto anteriores como posteriores al despido —aunque estas últimas, en puridad, irrelevantes para calificar de cualquier modo el despido ya realizado—, y a las que también hacen referencia el pliego de cargos dirigido al recurrente en el expediente disciplinario que concluyó en la tan reiterada sanción (folios 46 y 47 de las actuaciones judiciales), como es el caso de la propia carta de despido (folios 52-55), y de la Sentencia del Juzgado de lo Social. Manifestaciones que, con toda claridad, deben ser encuadradas en el ejercicio de la libertad de expresión del demandante de amparo (como las recogidas en la prensa local los días 2 de octubre y 20 de diciembre de 1991, 16 y 30 de enero de 1992, ó 6 de mayo de 1992, estas últimas ya posteriores al despido; todas ellas obran en las actuaciones judiciales en los folios 80-84), y por más que las opiniones expresadas se pretendan fundar en hechos igualmente contenidos en tales manifestaciones; entre ellos la difícil situación económica de la Empresa y su deficiente gestión, los eventuales incumplimientos de la normativa relativa a transportes urbanos, etc.

3. Centrado ya el presente proceso, por lo que inicialmente interesa, en la determinación de si el uso por el recurrente de la libertad de expresión resultó o no consecuente con el límite constitucional de tal derecho, cumple ahora recordar que éste, en el ámbito de las relaciones laborales, posee limitaciones específicas derivadas de la propia relación laboral, más allá de las genéricas contenidas en el art. 20.4 C.E.

En concreto, y por lo que ahora importa, la relación laboral genera un complejo de obligaciones recíprocas entre empresario y trabajador que nuestra legislación, y por lo que se refiere a las exigibles específicamente al trabajador, obliga a desarrollar «conforme a las reglas de la buena fe y diligencia» [art. 5 a) E.T.], hasta el punto de que la transgresión de este específico deber se tipifica como uno de los supuestos de despido disciplinario [art. 54.2 d) E.T.]. De este modo, nuestra propia jurisprudencia ha venido admitiendo que el ejercicio de la libertad de

expresión por el trabajador, en su relación con el empresario, debe desarrollarse conforme a las exigencias de la buena fe (SSTC 120/1983, 88/1985 y 6/1988, entre otras). Si bien tal exigencia de buena fe no debe confundirse con la existencia de un genérico deber de lealtad a la empresa que fuera omnicomprendivo de una situación de sujeción al interés empresarial (SSTC 120/1983, 88/1985, 6/1988, 129/1989, 126/1990, 99 y 134/1994, 6/1995, 4, 106 y 186/1996); pues es necesario preservar «el necesario equilibrio entre las obligaciones dimanantes del contrato para el trabajador y el ámbito —modulado por el contrato, pero en todo caso subsistente— de su libertad constitucional (STC 6/1988, fundamento jurídico 8.º), modulación que sólo debe producirse «en la medida estrictamente imprescindible para el correcto y ordenado desenvolvimiento de la actividad productiva» (STC 99/1994, fundamento jurídico 4.º, reiterada en la STC 106/1996, fundamento jurídico 5.º).

De ello deriva a su vez la exigencia de que resoluciones judiciales del tipo de las aquí analizadas deban realizar una ponderación adecuada «que respete la correcta definición y valoración constitucional del derecho fundamental aquí en juego y de las obligaciones que puedan modularlo. Juicio que permitirá determinar, a la luz de las concretas circunstancias del caso, si la reacción empresarial que ha conducido al despido (del trabajador) es legítima o, por el contrario (éste), fue sancionado disciplinariamente por el lícito ejercicio de sus derechos fundamentales, en cuyo caso “el despido no podría dejar de calificarse como nulo” (STC 6/1988, fundamento jurídico 4.º, con cita de la STC 8/1985, fundamento jurídico 4.º)» (STC 106/1996, fundamento jurídico 5.º).

4. La aplicación de la anterior doctrina al supuesto aquí enjuiciado lleva a la constatación de que tal ponderación entre el derecho fundamental invocado por el trabajador y las modulaciones que a su contenido impone el deber de buena fe fue efectivamente realizada en sede judicial. Particularmente, los fundamentos 4.º a 6.º de la Sentencia del Juzgado de lo Social realizan un pormenorizado examen de las circunstancias del caso con la finalidad, explícita en el fundamento 5.º, de determinar si la actuación del recurrente era amparable por las libertades de expresión o sindical o bien transgredía «los mínimos de buena fe y lealtad que deben presidir las relaciones laborales» (*ibid.*), llegando a la conclusión de que tales límites efectivamente se sobrepasaron por el recurrente al llegar a solicitar en su escrito-denuncia al Ayuntamiento «la adopción de una decisión tan extrema como es la pérdida de la concesión que tiene la empleadora, con la consecuencia ya mencionada para la única actividad de ésta».

5. Ahora bien, la constatación de que esa ponderación existió no agota el juicio que este Tribunal está llamado a realizar sobre la medida en que aquélla fue realizada conforme a la delimitación constitucional del derecho fundamental en cuestión, lo que nos obliga a examinar si en ella se hizo uso adecuado de los criterios ya empleados en nuestra anterior jurisprudencia:

A) Entre ellos existe alguno, bien que referido en concreto al ejercicio de la libertad de información en el ámbito laboral, que hemos venido considerando de singular importancia en supuestos similares al examinado: La relevancia pública de la materia sobre la que versan las manifestaciones del actor, criterio que las SSTC 6/1988 y 143/1991 tuvieron por decisivo para calificar como legítimo el ejercicio por los trabajadores de su derecho de libertad, hasta el punto de que no resulta exagerado afirmar que en tanto en cuanto el contenido de la expresión se refiere a irregularidades en un servicio público y de público interés, por tanto,

la posible oposición entre el deber contractual de buena fe y el derecho constitucional de libre expresión, o información, queda notablemente difuminada. Dicha conclusión se refuerza particularmente cuando el comunicante, por su directo conocimiento de los hechos relevantes para la adecuada prestación del servicio público, se encuentra especialmente capacitado para formular denuncias que coadyuven eficazmente al interés de eliminar fraudes o abusos en la prestación del servicio público.

Pues bien, este decisivo criterio resulta claramente aplicable al supuesto que enjuiciamos. Tratándose de Empresa, ciertamente privada, pero cuya única actividad—según el relato fáctico proporcionado por las propias resoluciones judiciales— es la prestación de un servicio público, el transporte urbano en la ciudad de Oviedo en régimen de concesión, es indudable que junto a los derechos y obligaciones derivados de la relación individual de trabajo existe un interés público en la regular, eficaz y eficiente prestación de dicho servicio. Y a dicho interés sirve indudablemente la comunicación a la administración titular del servicio, y como tal investida de potestades de supervisión y control de la concesionaria, de los datos que puedan resultar decisivos para la regular prestación del mismo.

La presencia de este interés, por lo demás, viene a dar su máximo sentido al ejercicio de la libertad de expresión, pues es claro que las libertades del art. 20 no son sólo derechos fundamentales de cada ciudadano, sino que significan «el reconocimiento y la garantía de una institución política fundamental, que es la opinión pública libre, indisolublemente ligada con el pluralismo político que es un valor fundamental y un requisito del funcionamiento del Estado democrático» [STC 20/1990, fundamento jurídico 4.º a), con cita de las SSTC 6/1981, 12/1982 y 104 y 159/1986, por todas]. La ausencia de consideración por las resoluciones enjuiciadas de este público interés en el contenido de las manifestaciones realizadas por el recurrente, bastaría por ello, y por sí sola, para considerar constitucionalmente inadecuada la ponderación realizada en las resoluciones impugnadas.

B) Dicha conclusión se refuerza si se considera detenidamente el sentido propio de la denuncia formulada por el recurrente. En ella, tras exponer diversos hechos constitutivos de posibles irregularidades en la prestación del servicio—hechos cuya veracidad, como ya hemos afirmado, no ha sido negada ni afirmada en la vía judicial previa—, la conclusión de que de dichas irregularidades se debiera derivar la caducidad de la concesión no añade de por sí nada especialmente significativo, pues tal conclusión se impondría por sí sola de ser ciertas las irregularidades denunciadas.

En efecto, fundar el despido exclusivamente en este extremo del escrito-denuncia resulta altamente insuficiente ya que la estabilidad y continuidad de la empresa no dependerán de la opinión expresada por el recurrente, sino de que la empleadora llevara a cabo su actividad de conformidad con las normas reguladoras de la misma, sin incurrir en posibles causas de caducidad de la concesión. Por lo que —a diferencia de la conclusión a que llegamos en la STC 120/1983— no cabe considerar la conducta del recurrente como desleal y comprometedora de la viabilidad empresarial; antes bien, existiendo en el caso un posible conflicto entre la lealtad debida a la empleadora y la igualmente debida a la administración titular del servicio público de transporte, al interés público, en suma, el demandante de amparo no obró ilícitamente si se comportó de modo que prevaleciera este último.

C) Por último, la cuando menos relativa irrelevancia de las manifestaciones del recurrente —o al menos de aquel extremo de sus manifestaciones en que exclusi-

vamente se fundara el despido— para la continuidad y viabilidad de la empresa, obliga a considerar que la restricción de su derecho de libertad no resultaba en modo alguno «imprescindible para el correcto y ordenado desenvolvimiento de la actividad productiva» (SSTC 99/1994, fundamento jurídico 4.º; 6/1995, fundamento jurídico 2.º, y 106/1996, fundamento jurídico 5.º, entre otras). Criterio éste, además, igualmente ajeno al juicio de ponderación llevado a cabo por las resoluciones impugnadas. Pues no está constitucionalmente justificada cualquier limitación de los derechos fundamentales del trabajador fundada en la lealtad y buena fe debidas a la empleadora, sea o no estrictamente imprescindible dicha limitación.

6. En la demanda de amparo se ha alegado también, muy escuetamente, la vulneración del derecho a la libertad sindical del demandante en amparo (art. 28.1 C.E.), por entender éste que la empresa, al proceder a su despido, ha obstaculizado el ejercicio de tal derecho fundamental. Queja que fue rechazada en la Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Asturias de 4 de diciembre de 1992 al declarar, en esencia, que el entonces recurrente en suplicación pretendía atribuir a la libertad sindical un inadmisibles contenido de personal vindicta. Y aunque el presupuesto de esta alegación, según la demanda de amparo, es la licitud de la conducta de aquél, en atención al legítimo ejercicio de su derecho a la libertad de expresión ex art. 20.1 a) C.E., lo que podría privar de sustantividad propia a esta segunda queja, sin embargo varios extremos son relevantes para que haya de procederse, aún con brevedad, a su examen.

En primer lugar, que, en el momento de producirse el despido, el recurrente era Presidente del Comité de Empresa de T.U.A.S.A. y Secretario Provincial del S.I.T. y, por tanto, gozaba de un «especial reforzamiento» en la protección frente a un acto discriminatorio, vedado por el art. 28.1 C.E. en lo que es propio de la libertad sindical (STC 38/1981, fundamento jurídico 6.º y, en el mismo sentido, SSTC 293/1993 y 85/1995, entre otras). En segundo término, que con independencia del valor que pueda atribuirse a la autorización concedida por la dirección del S.I.T. a su Secretario en la reunión del 8 de enero de 1992, es evidente que la misma, por su contenido, entrañaba el ejercicio de una acción sindical de reclamación, queja o denuncia contra la Empresa, ante las autoridades competentes, con la expresa finalidad de garantizar la estabilidad en el empleo de los trabajadores. Y, por último, que una vez conocido por T.U.A.S.A. el escrito de denuncia que el recurrente hizo llegar al Ayuntamiento de Oviedo, pese a haber alegado previamente, a requerimiento de la empresa, que la denuncia efectuada era encuadrable dentro de la actividad sindical, le sancionó con el despido por dicha denuncia, como claramente se desprende de la comunicación de la Empresa de 2 de mayo de 1992.

De los datos que se acaban de indicar se desprende, pues, que el despido trae causa de la denuncia formulada por el trabajador ante el Ayuntamiento de Oviedo, pese a que ésta entrañaba el ejercicio de la libertad sindical. Y en estas circunstancias lo procedente era estimar, como reiteradamente ha declarado este Tribunal, que hubiera correspondido a la empresa, en el proceso subsiguiente al despido, probar que no había existido una motivación antisindical y que dicha medida obedecía a motivos razonables y extraños a un propósito atentatorio de la libertad sindical (SSTC 38/1981 y 104/1987, entre otras muchas). Pero al no haberse hecho así, ha de llegarse a la conclusión de que la resolución judicial antes mencionada ha incurrido también, por no repararla,

en la vulneración del derecho a la libertad sindical del recurrente que el art. 28.1 C.E. reconoce y garantiza.

7. En suma, la lesión del derecho del recurrente en amparo a su libertad de opinión, al ser sancionado con el despido, no fue remediada en sede jurisdiccional. Ni tampoco la vulneración de su derecho a la libertad sindical, por la misma causa. Lo que ha de conducir al otorgamiento del amparo solicitado y ello conlleva necesariamente (SSTC 6/1988 y 106/1996, entre otras) la nulidad radical del despido padecido, así como la nulidad de las resoluciones judiciales que no remediaron la lesión de los mencionados derechos fundamentales.

FALLO

En atención a todo lo expuesto, el Tribunal Constitucional, POR LA AUTORIDAD QUE LE CONFIERE LA CONSTITUCIÓN DE LA NACIÓN ESPAÑOLA,

Ha decidido

Otorgar el amparo pretendido por don Celestino González Fernández y, en su virtud:

1.º Declarar que se han lesionado los derechos del demandante a la libertad de expresión y a la libertad sindical.

2.º Restablecerle en su derecho y, a este fin, declarar la nulidad del despido de que fue objeto, así como de la Sentencia núm. 2.019/1992, de 4 de diciembre, de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Asturias, recaída en rollo núm. 1.715/1992, y de la Sentencia núm. 495/1992, de 14 de julio, del Juzgado de lo Social núm. 4 de Oviedo, recaída en autos núm. 425/1992.

Publíquese esta Sentencia en el «Boletín Oficial del Estado».

Dada en Madrid, a doce de enero de mil novecientos noventa y ocho.—José Gabaldón López.—Fernando García-Mon y González-Regueral.—Rafael de Mendizábal Allende.—Julio Diego González Campos.—Carles Viver Pi-Sunyer.—Tomás S. Vives Antón.—Firmados y rubricados.

Voto particular parcialmente concurrente que formula el Magistrado don Fernando García-Mon y González-Regueral a la Sentencia dictada en el recurso de amparo núm. 2.324/1994, al que se adhiere el Magistrado don José Gabaldón López

En la fundamentación jurídica de la Sentencia aprobada por la mayoría, se contienen dos órdenes de razonamientos para llegar a la conclusión estimatoria de la demanda de amparo y declarar la nulidad del despido. Aunque estoy de acuerdo con esta conclusión —la nulidad del despido—, no lo estoy con la fundamentación que, relativa a la libertad de expresión, se contiene en los fundamentos jurídicos 2.º, 3.º, 4.º y 5.º

En mi criterio, el recurrente, desde el ángulo estricto de su condición de trabajador de la empresa concesionaria, ha podido incidir en la causa de despido prevista en el art. 54.2 d) del Estatuto de los Trabajadores y, por tanto, nada tendría que oponer este Tribunal a la declaración de despido procedente a la que han llegado las Sentencias impugnadas. Procedencia del despido que incluso resulta de lo que se razona en el fundamento jurídico 3.º de nuestra Sentencia: La relación laboral por exigencias de la buena fe contractual y de lealtad a la Empresa restringe en alguna medida la libertad de expresión del trabajador. Entiendo, pues, que, en este caso, como trabajador se ha excedido en sus críticas a la

Empresa y ésta ha reaccionado en forma que, en términos de legalidad ordinaria, puede considerarse adecuada, sin que el derecho fundamental a la libertad de expresión desvirtúe aquella conclusión.

Ahora bien, como se señala en la Sentencia (antecedente 1.º) el recurrente era Presidente del Comité de Empresa y Secretario provincial del Sindicato Independiente de Transportes, y aquella condición de presidir el Comité de Empresa y, por tanto, de ejercer en ella una representación sindical le autorizaba, en defensa de los trabajadores y de la estabilidad en el empleo que podía resultar afectada por las irregularidades en que incidía la concesionaria, a actuar en la forma en que lo hizo. Es más, a preguntas de la Empresa, el recurrente contestó que su actuación era encuadrable dentro de la actividad sindical que desempeñaba (antecedente 1.º de la Sentencia). El hecho de no tenerse en cuenta esta circunstancia, entraña la vulneración del derecho a la libertad sindical denunciada en la demanda de amparo, tal y como se expone en el fundamento jurídico 6.º de la Sentencia con cuyo razonamiento estoy conforme y que, en mi criterio, es el único que ha debido conducir a la nulidad del despido que declaramos en el fallo.

Estimo procedente el fallo por el motivo indicado —libertad sindical—, pero no comparto que la nulidad del despido pueda fundarse en el derecho a la libertad de expresión.

Madrid, a trece de enero de mil novecientos noventa y ocho.—Fernando García-Mon y González-Regueral.—José Gabaldón López.—Firmado y rubricado.

3134 *Sala Segunda. Sentencia 2/1998, de 12 de enero de 1998. Recurso de amparo 375/1995. Contra Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña desestimatoria del recurso de suplicación frente a Sentencia del Juzgado de lo Social núm. 1 de Barcelona que había desestimado reclamación de complementos salariales. Supuesta vulneración del principio de igualdad: diferencia de trato salarial no discriminatoria.*

La Sala Segunda del Tribunal Constitucional, compuesta por don José Gabaldón López, Presidente; don Fernando García-Mon y González-Regueral, don Rafael de Mendizábal Allende, don Julio Diego González Campos, don Carles Viver i Pi-Sunyer y don Tomás S. Vives Antón, Magistrados, ha pronunciado

EN NOMBRE DEL REY

la siguiente

SENTENCIA

En el recurso de amparo núm. 375/95, interpuesto por doña Rosalía Rosique Samper, Procuradora de los Tribunales, en representación de doña Ana Reina Rubio, doña Gemma Blanch Roma, don José Caldas Prim, don Juan Alonso Gómez Ruiz, doña Nuria Pleguezuelo Rubies, doña Estrella Fuentes González, doña Eva Cots Jiménez y doña Filomena González Cano, con la asistencia Letrada de don José María Mante Spa, contra la Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña de 2 de diciembre de 1994. Han intervenido el Ministerio Fiscal y el Institut Català de la Salut, representado por el Procurador don Francisco Velasco Muñoz-Cuellar, y asistido de la Letrada doña Pilar Klein