

de los hechos del Ministerio Público». O, en fin, «el análisis pormenorizado de todos los diversos acontecimientos acaecidos efectuado por el Ministerio Público, tiene a juicio de la Sala anclaje perfecto en lo narrado en la vista sin que los denunciados ahora puedan meramente aportar la situación de duda alcanzada por la titular del Juzgado de lo Penal».

Basta la lectura de tales razonamientos para concluir que, eliminadas las pruebas testificales por falta de inmediación en la nueva valoración que se hace por el Tribunal *ad quem*, no existen otras distintas a aquéllas sobre las que pueda basarse el veredicto de culpabilidad. En definitiva, existió también la vulneración denunciada del derecho a la presunción de inocencia de los recurrentes en tanto que, como se expuso en el fundamento jurídico anterior, las pruebas en que se sustenta la condena no se practicaron de conformidad con las garantías de inmediación, contradicción y oralidad.

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 solicitado por los hermanos Torres García y, consecuentemente:

1.º Declarar vulnerados los derechos de los recurrentes a un proceso con todas las garantías y a la presunción de inocencia.

2.º Restablecerles en sus derechos y, a tal fin, anular la Sentencia de la Sección Segunda de la Audiencia Provincial de Guipúzcoa de 24 de mayo de 2000.

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

Dada en Madrid, a once de noviembre de dos mil dos.—Tomás S. Vives Antón.—Pablo Cachón Villar.—Vicente Conde Martín de Hijas.—Guillermo Jiménez Sánchez.—Elisa Pérez Vera.—Eugeni Gay Montalvo.—Firmado y rubricado.

23254 *Sala Primera. Sentencia 213/2002, de 11 de noviembre de 2002. Recurso de amparo 5372-2000. Promovido por don Manuel García Cedrón frente a las resoluciones de las Salas de lo Social del Tribunal Supremo y del Tribunal Superior de Justicia de Galicia, y de un Juzgado de lo Social de Lugo, que desestimaron su demanda contra Aluminio Español, S. A., por suspensión de empleo y sueldo.*

Vulneración de la libertad sindical en relación con los derechos de libre información y expresión: sanción disciplinaria laboral a un delegado sindical por unas declaraciones a la prensa, criticando un informe médico interno sobre absentismo, por quebrantar su deber de reserva o sigilo. Voto particular.

La Sala Primera del Tribunal Constitucional, compuesta por don Manuel Jiménez de Parga y Cabrera, Presidente, don Pablo García Manzano, doña María Emilia

Casas Baamonde, don Javier Delgado Barrio y don Roberto García-Calvo y Montiel, Magistrados, ha pronunciado

EN NOMBRE DEL REY

la siguiente

SENTENCIA

En el recurso de amparo núm. 5372-2000 promovido por don Manuel García Cedrón, representado por la Procuradora de los Tribunales doña María Ángeles Sánchez Fernández y bajo la asistencia del Letrado don Alberte Xullo Rodríguez Feixóo, contra la Sentencia del Juzgado de lo Social núm. 2 de Lugo, de 11 de febrero de 1999 (autos núm. 748/98), la Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Galicia, de 1 de julio de 1999, que confirmó la anterior en suplicación (recurso núm. 1929/99), y el Auto de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, de 24 de julio de 2000, que inadmitió el recurso de casación para la unificación de doctrina núm. 3079/99 formulado contra la anterior Sentencia. Ha comparecido la empresa Aluminio Español, S.A., representada por el Procurador de los Tribunales don Luis Pozas Osset y asistida por el Letrado don Francisco José Castiñeira Martínez. Ha intervenido el Ministerio Fiscal. Ha sido Ponente la Magistrada doña María Emilia Casas Baamonde, quien expresa el parecer de la Sala.

I. Antecedentes

1. Por escrito registrado en este Tribunal el día 13 de octubre de 2000, la Procuradora de los Tribunales doña María Ángeles Sánchez Fernández, en nombre y representación de don Manuel García Cedrón, interpuso el recurso de amparo del que se hace mérito en el encauzamiento, por vulneración de los arts. 20, 24 y 28 CE.

2. Constituyen la base de la demanda los siguientes antecedentes de hecho:

a) En fecha de 18 de junio de 1998, el jefe del servicio médico de la empresa Aluminio Español, S.A., elaboró a petición de esta última, un informe acerca de las causas determinantes del absentismo en la empresa, que fue entregado en mano al director y subdirector del centro, así como al jefe de relaciones industriales y personales. En tal documento, se constataba el incremento del índice de absentismo laboral por enfermedad y los motivos que lo habían originado, detallándose al respecto, el número de bajas producidas por procesos quirúrgicos, cardio-circulatorios, psiquiátrico-nerviosos, así como por accidentes no laborales; también se enumeraban los principales inconvenientes de la lucha contra el absentismo («Hospital de La Costa saturado y retrasos importantes en las intervenciones»; «el enviar a otros hospitales del SERGAS, dan prioridad a las operaciones propias y después atienden a las externas»; «escasa o nula colaboración por parte de la Inspección de zona en el control de las bajas»; «los procesos de presentación voluntaria para invalidez, están demorándose en la valoración de la Unidad y en caso de reclamación judicial se incrementa el tiempo de espera»); y, finalmente, bajo el epígrafe denominado «actuaciones y propuestas», se decía lo siguiente: «Se han concertado diversas consultas y operaciones en vía privada a través de Nexgrup y Muprespa, Colaboración con el Sergas con escaso resultado; Proponemos que por la vía de la Dirección de Empresa, se llegue a un acuerdo con el SERGAS, para priorizar la atención del personal de la Empresa; También exigir a este nivel la colaboración de la Inspección del SERGAS, que no colabora nada en la lucha contra el absentismo laboral y acortamiento de los procesos; En los casos de accidente de tráfico, debería de procurarse recuperar el gasto a las compañías de seguro de los

coches (duración) y no contabilizar estos procesos como absentismo de enfermedad; Pensar en los casos de enfermedad compatible con el trabajo, la posibilidad de que la persona se adaptase a un puesto temporal que ayude a mejorar su proceso (trabajo restringido)».

b) El periódico «El Progreso», en su edición de 17 de septiembre de 1998 publica un artículo bajo el título «La CIG pide la dimisión del Jefe del Servicio Médico de Alúmina», en el que literalmente se dice lo siguiente:

«La federación comarcal de la CIG Metal celebró ayer una reunión en Burela, en la que acordaron realizar un estudio de las horas extras que se hacen en las diferentes empresas de la comarca. La preparación de las elecciones sindicales fue otro de los temas que se debatieron en la reunión que, con carácter mensual, realizan en los diferentes municipios de la comarca, pero el tema que centró mayor interés fue el relacionado con la abstención en Alúmina Aluminio.

Respecto a este asunto, el responsable comarcal de la CIG-Metal, Manuel Cedrón, hizo alusión a un informe elaborado por el Jefe del Servicio Médico de la factoría, en el que, según asegura el sindicalista “dice que se contabilizaron catorce casos por procesos psiquiátricos y nerviosos, de los que nueve son de larga duración, lo que da una idea del riesgo al que están sometidos los trabajadores, sobre todo, los que están en régimen de turnos”.

“En el escrito también se reconoce la saturación que existe en el Hospital de la Costa, y los retrasos que esto produce en las intervenciones, por lo que se propone que la dirección de la empresa llegue a un acuerdo con el Sergas para que se priorice la atención de los trabajadores de la empresa”, lo que según la CIG, “es completamente inadmisibles, porque entonces dejaría de atenderse al resto de la población y esto es ilógico al tratarse de un centro público, pues sería como privatizarlo”.

Cedrón denunció también que “en el documento, el responsable del servicio médico critica a sus propios compañeros de profesión por dar las bajas por enfermedad, pues llega a asegurar que la inspección de zona no colabora en el control de las mismas” y agrega que “incluso se propone que los trabajadores que estén de baja no muy grave puedan igualmente acudir al trabajo”.

El artículo reconoce que los procesos que han llevado a un aumento del absentismo laboral en la fábrica son inferiores al de otros años, aunque han aumentado los días estipulados de recuperación, según afirmaron ayer integrantes de la CIG, quienes exigen “la destitución automática del responsable del servicio médico”.

c) Con fecha de 30 de septiembre de 1998, la empresa comunica a don Manuel García Cedrón —trabajador que ostenta la condición de delegado sindical por la Confederación Intersindical Gallega (CIG)— la apertura de expediente contradictorio por las declaraciones que efectuó a la prensa, imputándole: la difusión en un medio de comunicación de un documento interno para el que no tenía autorización y con fines evidentemente distintos a los que dieron lugar a su elaboración; la violación del secreto de correspondencia o de documentos reservados de la empresa al estar en posesión de un documento que no le fue entregado oficialmente; y la realización de imputaciones falsas («el responsable del servicio médico critica a sus compañeros de profesión por dar bajas por enfermedad») que dañan la imagen de la empresa causándole graves perjuicios. En definitiva, la empresa entiende que «estos hechos son constitutivos de un incumplimiento contractual en la medida que vulnera la obligación de sigilo profesional de la que es tributario el Delegado Sindical, existe además una posible violación de correspondencia y una transgresión de la buena fe contractual al difundir comentarios con ánimo

de perjudicar a la empresa e incurriendo, además, en ofensas a compañeros, no existiendo interés legítimo protegido que lo justifique, por lo que todo ello pudiera ser constitutivo de una falta laboral muy grave».

d) Por escrito de fecha de 5 de octubre de 1998, don Manuel García Cedrón evacúa el trámite de alegaciones, en el que, aunque reconoce que no se le hizo entrega oficial del informe del servicio médico, niega que hubiese violado la correspondencia de la empresa o que hubiese difundido un documento interno de la misma. Asimismo, afirma que efectuó las declaraciones en el ejercicio de sus funciones de delegado sindical, con el fin de denunciar una situación que consideraba irregular con la intención de que no se repitiese, y que desconocía las normas que la empresa pretendía imponer a los delegados sindicales a los efectos de declaraciones públicas. También rechaza la realización de imputaciones falsas, señalando al respecto que la frase que se le atribuye («el responsable médico critica a sus compañeros...») estaba cortada para que así lo pareciera, pero que como se podía comprobar en el artículo publicado, la frase siguiente aclaraba su comentario previo. Finalmente, concluye el escrito afirmando que nunca tuvo intención de dañar la imagen de la empresa ni ir contra la misma, sino que simplemente ejerció la labor que como delegado sindical creía que le correspondía, denunciando los indicios de las presuntas irregularidades que se podían cometer, con el objeto de obtener un mejor funcionamiento de la empresa y defender a los trabajadores a los que representaba.

e) Con fecha de 22 de octubre de 1998, la empresa le comunica a don Manuel García Cedrón —así como al CIG y al comité de empresa— la imposición de una sanción, al dar por ciertos los siguientes hechos, que consideraba reconocidos implícitamente en su escrito de alegaciones: 1) «Difusión en un medio de comunicación del contenido de un documento interno para el que no tenía autorización y con fines evidentemente distintos a los que dieron lugar a su elaboración»; 2) «Violación del secreto de correspondencia o de documentos reservados de la empresa al estar en posesión de un documento que no le fue entregado oficialmente y hacer uso del mismo»; y 3) «Imputaciones falsas: (“el responsable del servicio médico critica a sus compañeros de profesión por dar bajas por enfermedad...”) que dañan la imagen y la respetabilidad de un compañero, y por ende a la propia empresa dada la posición que éste ocupa en la misma (Jefe del Servicio Médico) y que apoyados supuestamente en dicho documento pretenden dar credibilidad a dichas afirmaciones cuando lo cierto es que en dicho documento no existe tal cosa». Concluye la carta diciendo que: «Estos hechos son constitutivos de una falta laboral muy grave, en la medida en que vulnera la obligación de sigilo profesional de la que es tributario como Delegado Sindical, existe además una violación de correspondencia no desmentida en su escrito de descargo, y ofensas a un compañero (Sr. R. Costas). No obstante en la confianza de que su posición de responsable sindical le haga reflexionar y evitar en el futuro actuaciones como ésta, le sancionamos con siete días de suspensión de empleo y sueldo que deberá cumplir según las indicaciones de sus mandos».

f) Con fecha de 27 de enero de 1998, don Manuel García Cedrón presentó demanda sobre sanción contra la empresa, en la que solicita que se declare la nulidad o la improcedencia de la sanción y, en todo caso, que no es ajustada a derecho. En este sentido, además de sostener que la empresa había incumplido los requisitos de forma que el art. 115 del texto refundido de la Ley de Procedimiento Laboral (aprobado por Real Decreto Legislativo 2/1995) exige para la imposición de sanciones, afirma que el informe del jefe del servicio médico

—que había encontrado bajo su puerta, al igual que otras personas— no tenía carácter interno pues carecía de mención alguna sobre su presunto carácter secreto; que no infringió su deber de sigilo profesional, pues éste no existe sobre la materia objeto del informe; que no había realizado imputaciones falsas, puesto que la empresa había recogido frases sesgadas que desvirtuaban su contenido, y que si había ofendido a don Carlos Rodríguez Costas —autor del informe—, era éste el que debería haber tomado las medidas oportunas pues sólo él podía determinar hasta qué punto se sentía ofendido, siendo inadmisibles que la empresa demandada se arrogase su representación; que la empresa había tergiversado su pliego de descargos, al decir que de él se deducía implícitamente el reconocimiento de los hechos imputados, cuando se había insistido precisamente en lo contrario; y que la sanción impuesta era consecuencia de la persecución empresarial de la que venía siendo objeto la CIG, sobre todo teniendo en cuenta el periodo preelectoral en el que se encontraban.

g) La demanda fue desestimada por Sentencia del Juzgado de lo Social núm. 2 de Lugo, de 11 de febrero de 1999, que confirmó la sanción impuesta, pues, tras dar por cumplidos los requisitos formales legalmente exigidos para imponer al actor la sanción, dice que el informe del jefe del servicio médico se realizó en la confianza de ser un documento interno de la empresa y que, a pesar de ello, su contenido fue comunicado públicamente por el actor sin tener autorización para ello, acompañándolo de comentarios personales que no podían entenderse realizados en una línea de buena fe, y con incorrecciones, como que «el responsable médico crítica a sus compañeros de profesión por dar bajas de enfermedad» cuando sólo se critica la escasa colaboración de la inspección del Servicio Gallego de Asistencia Sanitaria (SERGAS) en la lucha contra el absentismo y acortamiento de los procesos, o «se propone que los trabajadores que estén de baja no muy grave puedan igualmente acudir al trabajo», cuando lo cierto era que sólo se proponía «pensar en las causas de enfermedad compatible con el trabajo, la posibilidad de que la persona se adaptase a un puesto temporal que ayude a mejorar su proceso (trabajo restringido)». En consecuencia, se imputa al actor un ilegítimo ejercicio del derecho de información, por obrar de mala fe al dar publicidad a unas propuestas que se realizaban en la confianza de ser un documento interno de la empresa, facilitando, además, una información que no resultaba veraz.

h) Contra la anterior Sentencia, la parte actora interpuso recurso de duplicación, en el que, además de pedir la revisión de los hechos probados, sostiene la vulneración del derecho a la tutela judicial efectiva sin indefensión (art. 24 CE), tanto por no haber efectuado el Juzgado de instancia una adecuada valoración de la prueba (al basar todas sus argumentaciones en la declaración de un testigo de la contraparte en manifiesta enemistad con la recurrente) y por haber calificado el informe como de carácter interno o reservado, cuando de las pruebas aportadas se desprendía lo contrario. Asimismo, con cita de los arts. 20, 14 y 7 CE, se alega la infracción de los derechos de libertad de expresión y de información, al haber sido sancionado por opinar e informar sobre una materia que no podía considerarse como reservada y que le interesaba dada su condición de representante sindical.

i) El recurso de duplicación fue desestimado por Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Galicia, de 1 de julio de 1999, en la que tras rechazarse la pretendida revisión fáctica, se niega la vulneración del art. 24 CE, al no apreciarse ningún error en la valoración de la prueba. En cuanto a la infracción de los arts. 20, 14 y 7 CE, se comienza diciendo que «debe partirse de una premisa que el actor soslaya

y que no es otra que la de tener presente que lo que la empresa sanciona no son las opiniones que el actor pueda tener con respecto al contenido del informe del Jefe de los Servicios Médicos, ni su derecho de información, sino la utilización abusiva de un documento que llegó a su poder de forma no reglamentaria, es decir, ni le fue entregado por la empresa por su condición de trabajador ni tampoco por su condición de representante sindical, sino que habiéndolo obtenido de forma que no consta pero no por conducto de la empresa, sin contrastar su contenido, ni asegurarse previamente de si iba o no a ser aceptado por aquélla, y menos todavía si las sugerencias que contenía se pondrían en práctica por parte de la empresa, procede a divulgarlo en la prensa, y no solo a través de la simple transcripción de su contenido, sino mediante una versión particular y crítica del mismo». En este sentido, se añade que el comportamiento del actor no encajaba ni en el derecho a la libertad de expresión ni menos todavía en el de información, al prescindir de los presupuestos básicos para su ejercicio (legítima adquisición de la información y su previo contraste con la empresa), y que el solo hecho de utilizar un informe que no le había sido entregado oficialmente y divulgar su contenido en la prensa, suponía una clara y manifiesta transgresión de la buena fe contractual que no podía ampararse en ninguno de los citados derechos fundamentales. Además, como se había apuntado en la instancia, entiende que el contenido de su comunicación a la prensa fue más allá de una mera opinión crítica del informe en cuestión, en tanto contenía afirmaciones que no resultaban de aquél y ataques directos al jefe del servicio médico de empresa, lo que lejos de poder ampararse en un pretendido derecho de información, suponía la intención de perjudicar a la demandada. Finalmente, y en cuanto a la denuncia de los arts. 64 y 65 LET en relación con los arts. 18 y 34 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales, a través de la cual el recurrente alega que no facilitó información sobre una materia que tuviese carácter reservado, señala la Sala que «nadie discute las facultades que el Comité de Empresa tiene atribuidas en orden a su derecho de información en las materias que cita el recurrente, pero ello en nada afecta al tema debatido en autos, pues lo que efectivamente quiebra en este supuesto es la última de las afirmaciones del recurso, cuando señala que no se trataba de materia reservada, sino de un informe cierto y contrastado por la empresa, pues todo ello sería válido si el informe hubiese llegado al Comité de Empresa por los medios normales o si teniendo aquel conocimiento de su contenido previamente se pusiese en contacto con la empresa para conocer su alcance y el valor que en su caso le atribuiría la propia empresa, poco importa que un documento no consigne expresamente la nota de confidencialidad, si por la forma en que se ha llegado al conocimiento del mismo y la persona a quien va dirigida, hay que presumir fundadamente que no se debe hacer uso público de su contenido». Y a este respecto, concluyendo diciendo que «no puede menos de considerarse insólita la cita del art. 65 LET como precepto infringido, porque precisamente es el que establece la obligación de sigilo profesional a los miembros del Comité de Empresa, señalando expresamente la prohibición de utilizar los documentos entregados por la Empresa fuera del ámbito de esta y para distintos fines de los que motivaron su entrega, si dicha prevención se refiere a la documentación recibida por conducto oficial, con mayor razón todavía y con más rigor ha de aplicarse cuando los documentos no se obtienen a través de los medios adecuados sino a espaldas de la Empresa, por ello ha de reiterarse que la conducta del actor constituye una falta muy grave».

j) Contra la anterior Sentencia, el recurrente interpuso recurso de casación para la unificación de doctrina, que por Auto de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo de 24 de julio de 2000, fue inadmitido por falta de contradicción.

3. Con fundamento en ese itinerario procesal, el recurrente imputa a las dos Sentencias impugnadas la vulneración del derecho a la tutela judicial efectiva (art. 24 CE), así como del derecho a la libertad sindical (art. 28 CE) y de los derechos a la libertad de expresión e información (art. 20 CE). En primer lugar, sostiene la lesión del derecho a la tutela judicial efectiva sin indefensión, por la incorrecta valoración de la prueba realizada tanto por el Juzgado de lo Social núm. 2 de Lugo como por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Galicia, al fundar su decisión en la declaración del testigo presentada por la demandada (jefe del servicio médico de la empresa) directamente interesado en el resultado de la litis y en enemistad manifiesta con el demandante; y al calificar como documento interno el informe objeto de publicación, cuando de las pruebas aportadas se desprendía lo contrario.

En segundo término, el recurrente alega la vulneración del derecho a la libertad sindical (art. 28 CE), y del derecho a la libertad de expresión e información (art. 20 CE), al ser sancionado por transmitir en el ejercicio de sus funciones representativas una información veraz en relación a un informe del jefe del servicio médico de la empresa, que en ningún caso puede merecer el calificativo de interno o reservado. De este modo, el recurrente analiza el contenido de la publicación objeto de sanción empresarial, y comienza diciendo que el único juicio de valor realizado se redujo a expresar que priorizar la atención de los trabajadores de la empresa en el Hospital de la Costa, era completamente inadmisibles, «porque entonces dejaría de atenderse adecuadamente al resto de la población, y eso es ilógico al tratarse de un centro público, pues sería casi como privatizarlo», y que tal valoración no se podía calificar como gratuita al ser la única conclusión lógica a la que se podía llegar a la vista de las actuaciones y propuestas incluidas en el informe («proponemos que por vía de la Dirección de la Empresa, se llegue a un acuerdo con el SERGAS para priorizar la atención del personal de la Empresa»), ni resultaba ofensiva para nadie. Asimismo, señala que las referencias que hizo a la estadística de bajas por procesos nerviosos y psiquiátricos contenidos en el informe, afirmando que daba una idea del riesgo al que estaban sometidos los trabajadores, sobre todo, los que estaban en régimen de turnos, no tenían relevancia jurídica alguna; y que haber dicho, sin ánimo peyorativo alguno, que el responsable del servicio médico «critica a sus propios compañeros de profesión por dar bajas por enfermedad, pues llega a asegurar que la inspección de la zona no colabora en el control de las mismas», no altera en modo alguno el contenido del informe, pues en él se hacía referencia a la escasa o nula colaboración de un organismo público y sus funcionarios en la lucha contra el absentismo, apreciación esta última que no era precisamente de alabanza sino de crítica de la actuación de la inspección médica.

Consecuentemente, el recurrente sostiene que no actuó con mala fe ni incurrió en incorrección alguna, sino que se limitó a relatar una serie de hechos a todas luces exactos y verídicos, por lo que las «incorrecciones» que se le atribuyen sólo pueden ser imputadas al autor del informe, y, consiguientemente, a la propia empresa. En este sentido, añade que en su condición de delegado sindical, «no hizo otra cosa que salir en defensa de sus compañeros de trabajo, poniendo de manifiesto las extrañas maquinaciones de la empresa recogidas en el informe en cuestión», negando, asimismo, haber dado publi-

cidad a un documento interno, en tanto en cuanto, no constaba en él tal carácter y trataba una materia sobre la que no se debía guardar secreto, sino sobre la que debe existir la más amplia transparencia y publicidad, al afectar a la seguridad y salud laborales. En virtud de todo lo anterior, concluye la demanda de amparo diciendo que la actitud sancionadora de la empresa y las resoluciones judiciales recurridas que la confirmaron, solamente pueden entenderse como un atentado contra el derecho de libertad sindical constitucionalmente protegido, y consiguientemente, de los derechos de expresión e información a él unidos.

4. La Sección Primera de este Tribunal, por providencia de 16 de julio de 2001, admitió a trámite la demanda y, en aplicación del art. 51 LOTC, acordó dirigir comunicación a las Salas de lo Social del Tribunal Supremo y del Tribunal Superior de Justicia de Galicia, y al Juzgado de lo Social núm. 2 de Lugo, a fin de que en el plazo de diez días remitiesen certificación o fotocopia adverbada de las actuaciones correspondientes; así como para que se emplazase a quienes hubieran sido parte en el procedimiento, excepto la parte recurrente en amparo, a los efectos de que en el plazo de diez días pudiesen comparecer en el recurso de amparo y defender sus derechos.

5. Por escrito de 7 de septiembre de 2001, se persona la representación procesal de la empresa Aluminio Español, S.A., y por providencia de la Sección Segunda de este Tribunal de 18 de octubre de 2001, se le tiene por personado y parte en el procedimiento, acordando, conforme al art. 52.1 LOTC, dar vista de las actuaciones recibidas a las partes y al Ministerio Fiscal por plazo común de veinte días.

6. Con fecha de 19 de noviembre de 2001, la parte recurrente presenta su escrito de alegaciones, ratificándose en las efectuadas en la demanda de amparo.

7. En esa misma fecha, evacúa el trámite conferido a la empresa Aluminio Español, S.A., que comienza su escrito señalando que la parte recurrente ha omitido en la demanda toda referencia a determinados hechos acreditados en los autos, que muestran el contexto en el que se desarrollaron los hechos probados, y cuyo conocimiento es necesario para la resolución del recurso. En este sentido, dice que según el convenio colectivo vigente en esa empresa para el año 1998, los trabajadores en baja por enfermedad profesional tenían derecho a percibir un complemento de las prestaciones de la Seguridad Social, con cargo a un «Fondo de ayuda», financiado por una aportación mensual fija a cargo de los trabajadores, y otra variable a cargo de la empresa, cuya cuantía era igual a la de los trabajadores incrementada en una aportación adicional en función del índice de absentismo por enfermedad de la plantilla en los tres meses anteriores, de tal modo que, cuando ese índice superaba el 4,75 por 100, la empresa dejaba de efectuar la aportación adicional. Añade que la tasa de absentismo alcanzó en el primer semestre de 1998 un porcentaje del 4,86 por 100, lo que resultaba preocupante tanto para la empresa como para los representantes legales de los trabajadores, al aumentar considerablemente las bajas y disminuir correlativamente el «Fondo de ayuda». Por tal motivo, la empresa encargó a su servicio médico un análisis de la situación y la formulación de propuestas para corregir o paliar la situación, y pidió la colaboración de todos para frenar el alto índice de absentismo. Asimismo, añade que el sindicato CIG —al que pertenece el recurrente en amparo— adoptó una actitud discrepante con la empresa y con la postura mantenida sobre este tema por el comité de empresa, acusándolo en prensa de amenazar a los trabajadores en situación de baja, lo que dio lugar a que con fecha de 21 y 22 de agosto

de 1998, en los diarios «A Mariña-El Progreso» y «La voz de Galicia», se publicaran los siguientes titulares «El Comité de Aluminia amenaza a los trabajadores de baja, dice la CIG» y «La CIG dice que el Comité de Aluminia amenaza a los obreros para frenar el absentismo», lo que dio lugar a que también con fecha de 22 de agosto, se publicara en el diario «A Mariña-El Progreso», la respuesta del comité de empresa, bajo el titular «El Comité rechaza la postura de la CIG sobre el absentismo», en el que se concretaban los índices de absentismo del primer semestre de ese año. Posteriormente, la confrontación existente se refleja en las informaciones publicadas con fecha de 27 de agosto siguiente en el diario «La Voz de Galicia», bajo los titulares, «El Comité de Aluminia Aluminio denuncia el alto absentismo laboral en la Fábrica», y «El órgano sindical rechaza las críticas de la CIG».

Dicho lo anterior, la empresa pasa a denunciar la existencia de determinados óbices procesales que, a su juicio, han de llevar a la inadmisión de la demanda, ya que, de un lado, entiende que la violación del derecho invocado no es imputable de modo inmediato y directo a una acción u omisión del órgano judicial (art. 44.1.b LOTC), pretendiendo la parte actora únicamente la obtención de una nueva valoración de los hechos; y de otra parte, sostiene la falta de invocación previa del derecho constitucional vulnerado (art. 44.1.c LOTC), al citarse *ex novo* en la demanda de amparo tanto el derecho a la libertad sindical como el precepto constitucional en el que se reconoce. En cuanto al fondo, niega, en primer término, la vulneración del derecho a la tutela judicial efectiva (art. 24 CE), en tanto en cuanto la queja de la parte actora constituye una mera discrepancia con el valor atribuido a la prueba en las dos instancias judiciales, sin que pueda apreciarse indefensión alguna, al haber tenido acceso a todos los trámites, pruebas y recursos admitidos legalmente. En este sentido, sostiene que la interpretación judicial se realizó conforme a las reglas de la sana crítica, pues la simple lectura del informe médico objeto de publicación pone de manifiesto que se trata de un documento de trabajo, realizado por un trabajador de la empresa y dirigido a la dirección de la misma. En segundo lugar, también rechaza la lesión del derecho a la libertad sindical (art. 28.1 CE), pues los hechos sancionados constituían una falta laboral con independencia de la afiliación sindical y las funciones representativas que dentro de la empresa ejercía el demandante. En tercer lugar, y por lo que respecta a la vulneración del art. 20 CE, señala que de los dos derechos citados, se debe reconducir la queja al derecho de información que es en el que el recurrente se centra, y respecto a éste sostiene que no se puede apreciar su lesión al no haber sido sancionado por el hecho de transmitir información —verdadera o falsa— sino «por difundir en un medio de comunicación el contenido de un documento interno para el que no tenía autorización y con fines distintos a los que provocaron su emisión». Además, con independencia de ello, la información facilitada no era veraz, «puesto que las afirmaciones e imputaciones que realizó, no obstante su gravedad caso de haber sido ciertas, y de la repercusión y trascendencia para la empresa y para un compañero de trabajo, cuyo cese se pide, se realizaron con total desconocimiento del deber de comprobar, con la diligencia exigible, la veracidad de los que se transmitía como cierto y como reflejo de la postura y actuación de la empresa». De este modo, se concluye que el demandante atribuyó sin comprobación alguna como postura oficial y definitiva de la empresa en relación con el absentismo laboral, lo que no eran sino análisis y propuestas, acertadas o desacertadas, de uno de sus trabajadores, transmitiendo como hechos ciertos y actuales, datos pretéritos.

En virtud de lo cual, la empresa sostiene que el recurrente actuó de mala fe y manifiesto desprecio de la verdad, puesto que, no sólo hizo uso de un documento interno de la empresa fuera del ámbito de la misma, falseando y tergiversando su contenido, sino que facilitó datos (estadísticas sobre las bajas) que no expresaban la situación actual, pues su Sección Sindical ya conocía los datos correspondientes a los tres meses posteriores (que fueron objeto de publicación en la prensa con fecha de 22 de agosto de 1998), y que, en definitiva, no obró en defensa de los derechos de los trabajadores, sino para hacer prevalecer su interés particular o el del sindicato que representaba en el particular enfrentamiento que mantenía con el comité de empresa sobre el tema del absentismo laboral.

8. Con fecha de 26 de noviembre de 2001, el Ministerio Fiscal presenta su escrito de alegaciones, interesando la desestimación del recurso. Comienza negando la lesión del derecho a la tutela judicial efectiva (art. 24.1 CE), al entender que la queja del recurrente no es más que una mera discrepancia con la valoración probatoria llevada a cabo por los órganos judiciales, que no puede ser objeto de revisión por este Tribunal, al no tratarse de una interpretación absurda, arbitraria o irracional. Después, analiza la eventual lesión del art. 28.1 CE, desde la perspectiva de su consideración autónoma —basada en la hipótesis de una actuación empresarial dirigida a sancionar el mero desempeño de las funciones sindicales del recurrente— partiendo de que la libertad sindical comprende no sólo el derecho de los sindicatos a su organización interna, sino también el que puedan promover acciones con proyección externa, dirigidas a todos los trabajadores, sean o no afiliados. A este respecto, trae a colación lo dispuesto en los arts. 2.1.d, 8.1.b y 10.3.1 y 3, de la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de libertad sindical, conforme a los cuales dentro del contenido esencial del derecho a la libertad sindical destaca el derecho a la actividad sindical, y, dentro de éste, el derecho de los trabajadores afiliados a un sindicato a distribuir información sindical, y el derecho de los delegados sindicales (que están obligados a guardar sigilo profesional en aquellas materias en que legalmente proceda) a acceder a la misma información y documentación que la empresa ponga a disposición del comité de empresa. En virtud de lo cual, llega a la conclusión de que la empresa no vulneró el derecho de obtener y difundir información como manifestación del derecho fundamental a la libertad sindical, puesto que el recurrente no informó, ni a los trabajadores ni a la opinión pública, sobre una medida empresarial concreta que se fuese a poner en práctica, sino tan sólo dio a conocer un informe obtenido irregularmente, cuyas propuestas no habían sido asumidas aún por la empresa.

Posteriormente, el Fiscal analiza de forma conjunta la eventual lesión de los arts. 28.1 y 20 CE, ante la posibilidad de que el derecho a la libertad sindical se hubiese vulnerado de forma mediata a través de la limitación de los derechos a la libertad de información y de expresión. Y partiendo de tal premisa, señala que aunque el recurrente invoca ambos derechos, su actuación sólo sería amparable por el derecho a la libertad de información, en tanto en cuanto su conducta consistió en la transmisión de determinados hechos y datos objetivos. Por lo tanto, para que la conducta del recurrente pudiese encontrar amparo en el art. 20.1.d CE, sería preciso que la información por él proporcionada cumpliera con el requisito de la veracidad, que, según la doctrina constitucional, no es sinónimo de la verdad objetiva e incontestable de los hechos, sino reflejo de la necesaria diligencia en la búsqueda de lo cierto. En tal sentido, en la STC 320/1994, FJ 3, dijimos que, la exigencia del presupuesto de la «veracidad», atiende a la

finalidad de «negar la protección constitucional a los que, defraudando el derecho de todos a recibir información veraz, transmiten como hechos verdaderos, bien simples rumores, carentes de toda constatación, bien meras invenciones o insinuaciones, sin comprobar su veracidad mediante las oportunas averiguaciones» (STC 320/1994, FJ 3).

En aplicación de esa doctrina, el Fiscal sostiene que la información que el recurrente transmitió a los medios de comunicación no era veraz en la medida en que añadió una particular interpretación personal que interesadamente pretendía integrante del propio informe, originando en el ánimo de cualquier lector imparcial, una idea sobre su significado que difería sensiblemente de su sentido original. Así, y con respecto a la mención relativa a «priorizar la atención a los trabajadores de la empresa», afirma que caben otras interpretaciones diferentes a las efectuadas por el actor, porque podría interpretarse también como una llamada a la colaboración del SERGAS. También dice que a la afirmación sobre la «nula o escasa colaboración de la inspección de zona en el control de las bajas» no tiene por qué tener el contenido que el recurrente quiere atribuirle al señalar categóricamente, que el Jefe de los servicios médicos de la empresa «critica» a sus compañeros, pues en el concepto público, la acción de criticar conlleva una carga peyorativa que supone la emisión de un severo juicio negativo sobre la conducta de alguien, que no es lo que se vierte en el informe, pues aquí no se opina sobre la actuación de otros profesionales médicos, limitándose el informe a hacer una observación acerca de la forma en que controla las bajas la Inspección de zona.

Finalmente, concluye diciendo que no se propone en el informe el trabajo de quienes se hallen de baja por razón de enfermedad, sino simplemente la adaptación temporal a otro puesto de trabajo, cuando la enfermedad en cuestión sea compatible con ello, y fundamentalmente, como medida terapéutica de logro de una recuperación más rápida». En definitiva, concluye el Fiscal evidenciando la «interesada inveracidad de los datos suministrados por el trabajador, lo que imposibilita que aquellas denuncias puedan verse amparadas por el derecho fundamental a la libertad de información», y, consecuentemente, mantiene que resulta innecesario cualquier tipo de ponderación del derecho que pudiera ser objeto de modulación en virtud de los derechos y obligaciones dimanantes de la relación laboral.

9. Por providencia de 26 de septiembre de 2002 se señaló para deliberación y votación de la presente Sentencia el día 29 del mismo mes y año, en el que se inició el trámite que ha finalizado el día de la fecha.

II. Fundamentos jurídicos

1. Tal y como ha quedado expuesto en el relato de antecedentes, el recurrente en amparo, Sr. García Cedrón, fue sancionado por la empresa Aluminio Español, S.A., para la que trabaja y en la que ostenta la condición de delegado sindical por la Confederación Intersindical Galega (CIG), como consecuencia de la publicación de un artículo en el diario «El Progreso» de Lugo, en su edición de 17 de septiembre de 1998, bajo el título «La CIG pide la dimisión del Jefe del Servicio Médico de Alúmina», en el que se recogen sus declaraciones sobre un informe relativo a las causas del aumento del absentismo en la citada empresa, que, según la misma, tenía carácter interno o confidencial, y sobre el cual proporcionó información no veraz, que dañaba tanto la imagen de la empresa como la del autor del informe.

Presentada por el recurrente demanda de impugnación de la sanción (autos núm. 748/98), tanto el Juzgado de lo Social núm. 2 de Lugo (Sentencia de 11 de febrero de 1999), como la Sala de lo Social del Tribunal Superior

de Justicia de Galicia (Sentencia de 1 de junio de 1999), confirmaron la sanción empresarial impuesta, absolviendo a la empresa de todas las pretensiones formuladas en su contra, motivo por el cual el Sr. García Cedrón formula el presente recurso de amparo, invocando la vulneración de los arts. 24, 20 y 28 CE. En efecto, de un lado, el recurrente denuncia la lesión de su derecho a la tutela judicial efectiva del art. 24.1 CE por la que estima incorrecta valoración judicial de la prueba, al haberse tenido únicamente en cuenta la declaración del único testigo (jefe del servicio médico) presentado por la empresa, en clara enemistad con el recurrente. De otra parte, también imputa a las resoluciones judiciales impugnadas la vulneración de los derechos a las libertades de expresión, de información y sindical [arts. 20.1 a) y d) y 28 CE], por cuanto fue sancionado por transmitir, en el ejercicio de sus funciones sindicales, información veraz sobre un documento de la empresa que, ni tenía carácter reservado, ni había sido obtenido irregularmente, sin que aquellas resoluciones judiciales repararan la vulneración de sus derechos fundamentales.

Según la empresa Aluminio Español, S.A., existen óbices procesales que deben conducir a la inadmisión del recurso, al no ser imputable a las decisiones judiciales recurridas las lesiones alegadas (art. 44.1.b LOTC) y no haberse invocado formalmente en el proceso (art. 44.1.c LOTC) ni el derecho a la libertad sindical, ni el precepto constitucional en el que se encuentra reconocido (art. 28.1 CE). En cuanto al fondo, la empresa comparecida en el presente proceso constitucional niega la lesión del derecho a la tutela judicial efectiva (art. 24.1 CE), habida cuenta de que el recurrente sólo pretende una nueva valoración de la prueba ajustada a su pretensión; también la del derecho a la libertad sindical (art. 28.1 CE), al haberse sancionado unos hechos constitutivos de falta laboral, con independencia de la afiliación sindical y las funciones representativas ejercidas por el demandante de amparo; y, finalmente, la del derecho de información (art. 20 CE), en la medida en que no se sancionó el hecho de transmitir información, sino la transgresión de la buena fe contractual, al haberse dado difusión a un documento de carácter interno, facilitando información no veraz y realizando imputaciones que dañaban tanto a la empresa como al autor del documento.

Por su parte, el Ministerio Fiscal interesa la desestimación del recurso de amparo, al no haberse vulnerado ninguno de los derechos fundamentales alegados. Argumenta el Fiscal que, a través de la invocación del art. 24 CE, el demandante sólo desea obtener una nueva valoración de los hechos, y que su conducta no se encuentra amparada en ninguno de los restantes derechos constitucionales sustantivos que dice lesionados, al haber dado a conocer públicamente un informe obtenido de modo irregular, transmitiendo sobre él información no veraz.

2. Con carácter previo a cualquier otra cuestión, es preciso dar respuesta a las objeciones de admisibilidad suscitadas por la empresa Aluminio Español, S.A. En primer término, es obligado descartar el incumplimiento por la demanda de amparo del apartado b) del art. 44.1 LOTC, toda vez que, aunque el origen de la lesión de los derechos fundamentales sustantivos invocados en amparo se sitúe en las relaciones *inter privados*, aquélla es imputable a los órganos judiciales en la medida en que no reparen la lesión y satisfagan indebidamente el deber de protección de los derechos fundamentales que el art. 53.2 CE les asigna (entre otras, SSTC 47/1985, de 27 de marzo, FJ 5; 88/1985, de 19 de julio, FJ 4; 6/1988, de 21 de enero, FJ 1). Esta vulneración es precisamente la que la parte recurrente imputa a las Sentencias impugnadas, es decir, el hecho de no haber reparado la lesión denunciada a través de una interpre-

tación y aplicación judicial de la legalidad ordinaria acorde con el contenido de los derechos fundamentales invocados.

En segundo lugar, también es de rechazar la inobservancia del apartado c) del art. 44.1 LOTC, precepto que al exigir el requisito de la invocación previa pretende que la dimensión constitucional de la cuestión sometida a proceso sea puesta de manifiesto en la vía judicial ordinaria tan pronto como, una vez conocida, hubiere lugar para ello, a fin de que los órganos judiciales puedan pronunciarse sobre ella y reparar cualquier vulneración de derechos o libertades fundamentales que pudiera existir (SSTC 182/1990, de 15 de noviembre, FJ 4; 187/1995, de 18 de diciembre, FJ 2; 57/1996, de 4 de abril, FJ 2; 146/1998, de 30 de junio, FJ 3; 62/1999, de 26 de abril, FJ 3; 199/2000, de 24 de julio, FJ 2; y 60/2002, de 11 de marzo, FJ 2). A tal fin, y como hemos declarado con reiteración, no es inexcusable la cita concreta y numérica del precepto de la Constitución en la que se reconozca el derecho o derechos fundamentales supuestamente vulnerados o la mención de su *nomen iuris* (SSTC 62/1999, de 26 de abril, FJ 2; 53/2000, de 28 de febrero, FJ 2; 111/2000, de 5 de mayo, FJ 6; 199/2000, de 24 de julio, FJ 2; 201/2000, de 24 de julio, FJ 3; 136/2001, de 18 de junio, FJ 2; 198/2001, de 4 de octubre, FJ 2; 15/2002, de 28 de enero, FJ 3; y 136/2002, de 3 de junio, FJ 2).

Pues bien, basta el examen de los antecedentes para rechazar la referida causa de inadmisibilidad que opone la empresa. De dicho examen resulta que el recurrente alegó tanto ante el Juzgado como ante el Tribunal Superior de Justicia la existencia de una conducta antisindical de la empresa por entender que la sanción constituía una represalia contra él y contra la Confederación Intersindical Galega, debido a su actividad sindical y especial dedicación y poder de movilización a favor de la defensa de los trabajadores de la empresa. Y si bien es cierto, como argumenta la empresa, que el actor no mencionó expresamente el art. 28.1 CE en su recurso de suplicación, sostuvo, sin embargo, la lesión del derecho a la libertad sindical, a través de la invocación de los arts. 7 y 14 CE, haciendo mención también de la Ley Orgánica de libertad sindical en clara referencia a su condición de delegado sindical. En consecuencia, el demandante sometió al Tribunal *ad quem*, al igual que al órgano judicial *a quo*, los elementos de juicio necesarios para que en la vía judicial se pudiera conocer y reparar la lesión del derecho fundamental que ahora se denuncia infringido en la demanda de amparo.

3. Iniciando ya el análisis de la cuestión de fondo, y a la vista de las alegaciones del recurrente, conviene precisar el orden de examen de sus quejas en atención a los criterios expuestos en nuestra doctrina, que, como es sabido, otorgan prioridad al de aquéllas de las que pudiera derivarse la retroacción de actuaciones (SSTC 96/2000, de 10 de abril, FJ 1; 31/2001, de 12 de febrero, FJ 2; y 70/2002, de 3 de abril, FJ 2). Así, y dado que el recurrente imputa a las actuaciones judiciales la incorrecta valoración de la prueba, al no haber extraído los órganos judiciales de la documental y testimonial practicadas las consecuencias que, a su juicio, deben deducirse (art. 24.1 CE), es a esta vulneración a la que debe contraerse nuestro enjuiciamiento en primer lugar.

A este respecto, hemos de recordar, una vez más, que el derecho a la tutela judicial efectiva supone el derecho a obtener una resolución fundada en Derecho, pero no garantiza el acierto de las resoluciones judiciales, ni en la valoración de los hechos, ni en la interpretación y aplicación del Derecho aplicable (entre otras, SSTC 151/2001, de 2 de julio, FJ 5; y 162/2001, de 5 de julio, FJ 4). Tales cuestiones, salvo que supongan lesión

de otro derecho fundamental distinto, no rebasan el ámbito de la legalidad ordinaria, y, por ello, su control no corresponde a la vía del amparo constitucional, al no constituir este Tribunal una tercera instancia que pueda efectuar un control de mera legalidad, rectificar errores, equivocaciones o incorrecciones jurídicas en la interpretación y aplicación de las normas legales realizadas por los jueces y tribunales ex art. 117.3 CE, salvo que al hacerlo violaran algún derecho constitucional sustantivo, limitaran el derecho de acceso a la jurisdicción o incurrieran en irrazonabilidad, arbitrariedad o error patente (por todas, SSTC 174/1985, de 17 de diciembre, FJ 5; 63/1993, de 1 de marzo, FJ 5; 244/1994, de 15 de septiembre, FJ 2; 81/1998, de 2 de abril, FJ 3; y 57/2002, de 11 de marzo, FJ 2). En consecuencia, debe rechazarse la lesión del derecho a la tutela judicial efectiva (art. 24.1 CE), ya que, a través de su invocación, el recurrente sólo cuestiona la valoración de la prueba efectuada por los órganos judiciales con el objeto de obtener de este Tribunal otra distinta acorde con su pretensión.

4. En segundo término, aunque el recurrente alega tanto la infracción del art. 20.1 a) y d) CE —derechos a la libertad de información y expresión—, como del art. 28.1 CE —libertad sindical—, de la demanda de amparo se deduce con claridad que la lesión que se considera producida no es la de los genéricos derechos a la libertad de expresión e información de los que son titulares los ciudadanos, sino la de los derechos de información y libertad de expresión sobre materias de interés laboral y sindical, como instrumentos del ejercicio de la función representativa que en su condición de delegado sindical corresponde realizar al recurrente y a través de los que se ejerce la acción sindical que integra el contenido esencial del derecho fundamental de libertad sindical. La invocación del art. 20.1 a) y d) CE carece, pues, de sustantividad propia y no es escindible de la que se efectúa del derecho a la libertad sindical (art. 28.1 CE), y será, en consecuencia, desde esta perspectiva desde la que abordaremos nuestro análisis de acuerdo con nuestra doctrina (SSTC 273/1994, de 17 de octubre, FJ 4; y 201/1999, de 8 de noviembre, FJ 4).

Centrándonos, por tanto, en el art. 28.1 CE, es preciso recordar que aunque de su tenor literal pudiera deducirse la restricción del contenido de la libertad sindical a una vertiente exclusivamente organizativa o asociativa, este Tribunal ha declarado reiteradamente, en virtud de una interpretación sistemática de los arts. 7 y 28 CE efectuada según el canon hermenéutico del art. 10.2 CE, que llama a los textos internacionales ratificados por España —Convenios de la Organización Internacional del Trabajo núms. 87 y 98—, que su enumeración de derechos no constituye un *numerus clausus*, sino que en el contenido de este precepto se integra también la vertiente funcional del derecho, es decir, el derecho de los sindicatos a ejercer aquellas actividades dirigidas a la defensa, protección y promoción de los intereses de los trabajadores, en suma, a desplegar los medios de acción necesarios para que puedan cumplir las funciones que constitucionalmente les corresponden (por todas, SSTC 105/1992, de 1 de julio, FFJJ 2 y 5; 173/1992, de 29 de octubre, FJ 3; 164/1993, de 18 de mayo, FJ 3; 145/1999, de 22 de julio, FJ 3, y 308/2000, de 18 de diciembre, FJ 6). Los sindicatos disponen de un ámbito esencial de libertad para organizarse y actuar de la forma que consideren más adecuada a la efectividad de su acción, dentro, claro está, del respeto a la Constitución y a la Ley.

En el art. 28.1 CE se integra, pues, el derecho a llevar a cabo una libre acción sindical, comprensiva de todos los medios lícitos y sin indebidas injerencias de terceros (por todas, SSTC 94/1995, de 16 de junio, FJ 2;

127/1995, de 25 de julio, FJ 3; 168/1996 de 29 octubre, FJ 1; 168/1996, de 29 de octubre, FJ 3; 107/2000, de 5 de mayo, FJ 6, y 121/2001, de 4 de junio, FJ 2), y , en coherencia con dicho contenido constitucional, la Ley Orgánica 11/1985, de 2 agosto, de libertad sindical (en adelante, LOLS), reconoce en su art. 2.1 d) «el derecho a la actividad sindical», regulando su ejercicio dentro de la empresa en sus arts. 8 a 11. Sin necesidad de su exposición exhaustiva, es de señalar que para el cabal ejercicio de la acción sindical, la Ley Orgánica de libertad sindical otorga a los delegados sindicales iguales derechos y garantías que el estatuto de los trabajadores destina a los miembros de comités de empresa y a éstos como instituciones de representación electiva de los trabajadores. De este modo, a través de la explícita remisión a lo dispuesto en el art. 64 LET, se reconoce a los delegados sindicales el derecho a acceder a la misma documentación e información que la empresa ha de poner a disposición del comité de empresa, por lo que les compete conocer, entre otros extremos, de «las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, los estudios periódicos o especiales del medio ambiente laboral y los mecanismos de prevención que se utilicen» (art. 10.3.1 LOLS, en relación con el art. 64.1.8 LET).

Ahora bien, tales representantes no sólo gozan del derecho recibir información del empresario acerca de las cuestiones que han quedado señaladas. Pesa también sobre ellos el deber de mantener informados a sus representados «en todos los temas y cuestiones señalados... en cuanto directa o indirectamente tengan o puedan tener repercusión en las relaciones laborales» (art. 64.1.12 LET). Como hemos tenido la oportunidad de decir en anteriores ocasiones, esa transmisión de noticias de interés sindical, ese flujo de información entre el sindicato y sus afiliados, entre los delegados sindicales y los trabajadores, «es el fundamento de la participación, permite el ejercicio cabal de una acción sindical, propicia el desarrollo de la democracia y del pluralismo sindical y, en definitiva, constituye un elemento esencial del derecho fundamental a la libertad sindical» (SSTC 94/1995, de 19 de junio, FJ 4; y 168/1996, de 25 de noviembre, FJ 6).

Ciertamente, el derecho y deber de información de los delegados sindicales —al igual que el de los representantes electivos o unitarios de los trabajadores y de los funcionarios públicos— no resulta ilimitado, sino que se encuentra condicionado por la imposición legal de un «deber de sigilo profesional» (art. 10.3.1 LOLS, en relación con el art. 65.2 LET y art. 10, párrafo 2, de la Ley 9/1987, de 12 de junio, de órganos de representación, determinación de las condiciones de trabajo y participación del personal al servicio de las Administraciones públicas). A través del mismo, se impone a los representantes de los trabajadores la obligación de no difundir determinadas informaciones que les proporciona la empresa en cumplimiento de su obligación legal de información sobre las materias competencia de la función de representación de aquéllos. Pero tampoco el deber de sigilo es irrestricto, antes al contrario se acota en los términos del art. 65.2 LET para permitir el desenvolvimiento de la labor de representación, garantizando una base de confianza entre el sujeto informante (empresario) y el informado (representante) y reduciendo así los temores o las reservas del primero por facilitar una información cuya divulgación podría perjudicar sus intereses.

5. Pues bien, la controversia, como ha quedado expuesto, plantea la eventual lesión de los arts. 20.1 a) y d) y 28.1 CE producida por la sanción disciplinaria impuesta al delegado sindical recurrente por la empresa

con motivo de la publicación en la prensa de una información considerada interna y confidencial por aquélla y que, calificada como tal en la vía judicial, sostienen el Juzgado de lo Social y la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Galicia que transgredió la buena fe contractual y el deber de sigilo profesional.

Nos corresponde, pues, como Tribunal de garantía o de tutela de derechos fundamentales, ponderar si, en el presente caso, el recurrente ejerció el derecho de información sindical dentro de su ámbito legítimo, constitucionalmente protegido, frente al poder disciplinario empresarial y si las restricciones establecidas por los órganos judiciales están constitucionalmente justificadas (SSTC 105/1990, de 6 de junio, FJ 4; y 204/1997, de 25 de noviembre, FJ 2); o si, por el contrario —como apreciaron los órganos judiciales cuyas decisiones se impugnan— su conducta excedió los límites constitucionalmente admisibles. Y aunque, en principio, tal ponderación deben hacerla los órganos judiciales, nuestro enjuiciamiento, cuando de la infracción de derechos fundamentales sustantivos se trata, no se limita a examinar la razonabilidad de la motivación de las Sentencias objeto de impugnación (SSTC 200/1998, de 14 de octubre, FJ 4; 134/1999, de 15 de julio FJ 2; 180/1999, de 11 de octubre, FJ 3; 112/2000, de 7 de junio, FJ 5; 297/2000, de 11 de diciembre, FJ 3; y 49/2001, de 26 de febrero, FJ 3), sino que alcanza a comprobar si se ha realizado una ponderación adecuada que respete la correcta definición y delimitación constitucional de los derechos fundamentales en juego y de las obligaciones que puedan modularlos. Juicio que permitirá determinar, a la luz de las concretas circunstancias del caso, si la reacción empresarial que condujo a la sanción es legítima o, por el contrario, constituye la reprobación del lícito ejercicio de los derechos fundamentales del recurrente, en cuyo caso la sanción no podrá dejar de calificarse como nula (STC 106/1996, de 12 de junio, FJ 5; y 20/2002, de 28 de enero, FJ 3).

A los efectos, por tanto, de ponderar si la conducta del recurrente se desarrolló dentro de los márgenes que delimitan el legítimo ejercicio del derecho a la libertad sindical —en concreto, de los derechos de libre información y expresión sindicales—, se hace necesario traer a colación el específico contexto en el que los hechos objeto de enjuiciamiento se desarrollaron, pues no se puede obviar que la publicación de la noticia que ocasionó la sanción disciplinaria del recurrente en el mes de septiembre de 1998 no constituyó un hecho aislado o esporádico, sino que había estado precedida por la publicación de otros cinco artículos, algunos en el mismo diario «El Progreso», y otros en «La Voz de Galicia». Efectivamente, como pone de manifiesto la empresa Aluminio Español, S.A., para la que trabaja el recurrente, el primer semestre del año 1998 estuvo marcado por el significativo aumento en la citada empresa del absentismo laboral, convirtiéndose en una de las principales preocupaciones del momento, ya que, de un lado, se había incrementado el número de bajas por enfermedad, y de otro, habían disminuido los ingresos del «Fondo de ayuda» con cargo al cual se complementaban las prestaciones de Seguridad Social que los trabajadores debían recibir en tal situación, al haberse alcanzado un índice del 4,75 por 100 de absentismo que exoneraba a la empresa de realizar su aportación adicional a ese fondo. Ante tal situación, la empresa encomendó la realización de un estudio sobre las causas del absentismo al jefe de su servicio médico, que éste elaboró con fecha 18 de junio de 1998.

El problema del absentismo laboral provocó también una evidente confrontación entre el comité de empresa y la CIG, que se puso de manifiesto ante la opinión pública a través de las distintas publicaciones en la prensa a las que ya nos hemos referido y que convendrá dejar

citadas: «El comité de Alúmina amenaza a trabajadores de baja, dice la CIG», diario «El Progreso», de 21 de agosto de 1998; «La CIG dice que el comité de Alúmina amenaza a los obreros para frenar el absentismo», diario «La Voz de Galicia», del día 22 de agosto de 1998; «El comité rechaza la postura de la CIG sobre el absentismo», diario «El Progreso» del día 22 de agosto de 1998; «El comité de Alúmina Aluminio denuncia el alto absentismo laboral en la fábrica» y «El órgano sindical rechaza las críticas de la CIG», publicados en «La Voz de Galicia» con fecha de 27 de agosto de 1998. Finalmente, pocos días después —el día 17 de septiembre siguiente— se publica en el diario «El Progreso» la noticia titulada «La CIG pide la dimisión del jefe del servicio médico de Alúmina», que, en línea con el clima de denuncia sindical mantenido hasta ese momento por la CIG, vuelve a incidir en la cuestión del absentismo laboral, dando cuenta, en esta ocasión, del contenido del informe elaborado al respecto por el jefe del servicio médico de Aluminio Español, S.A., con algunas de cuyas propuestas el sindicato muestra su disconformidad, hasta el punto de concluir la noticia con la solicitud de su dimisión.

A la vista de las circunstancias del caso se ha de convenir, pues, en que el enjuiciamiento de las declaraciones sancionadas no puede efectuarse sin tener en cuenta el contexto de denuncia sindical en el que se produjeron, así como el hecho de que no resultan escindibles de la acción sindical desarrollada por la propia CIG de la que el recurrente en amparo no solo es delegado sindical en la empresa Aluminio Español, S.A., sino también su responsable comarcal de la Federación del Metal, actuando como portavoz, como así lo pone de manifiesto el propio título de la noticia («La CIG pide la dimisión del jefe del servicio médico de Alúmina»); el modo de comenzar la noticia con la referencia al contenido de la reunión de la federación comarcal de la CIG Metal en Burela en el día anterior; la identificación del recurrente como «responsable comarcal de la CIG-Metal» o como «el sindicalista»; o la directa imputación de la autoría de las afirmaciones, comentarios o exigencias al propio ente sindical («lo que según la CIG es completamente inadmisibles»; «según afirmaron ayer los integrantes de la CIG, quienes exigen la destitución inmediata»). Cabe concluir, en consecuencia: a) que las declaraciones que provocaron la sanción disciplinaria del demandante se realizaron durante el desarrollo de las funciones inherentes a su condición representativa sindical; b) que el tema sobre el que se informó y opinó revestía un indudable interés laboral y sindical, por tratarse de una materia estrechamente vinculada con la prevención de riesgos laborales, con la gestión y control de la incapacidad temporal, o, con los inconvenientes derivados del régimen de turnos es decir, con cuestiones todas ellas de claro interés para los trabajadores y de clara repercusión en las relaciones laborales por afectar, en definitiva, a la salud laboral; y c) que, como ya dijimos en nuestra STC 90/1999, de 26 de mayo, todo ello sitúa la publicación de la información que motivó la sanción en un marco temporal dilatado, en el que el problema venía siendo objeto de debate público (FJ 4.c).

6. Partiendo de que el recurrente fue sancionado en el ejercicio de su actividad sindical, nos corresponde, por tanto, comprobar si su actuación fue legítima, o si, por el contrario, excedió los límites constitucionalmente admisibles, tal y como mantuvieron las resoluciones judiciales recurridas. Pues bien, al encontrarnos tanto ante la comunicación de unos hechos noticiables —contenido del informe médico sobre absentismo— como ante la difusión —aunque en menor medida— de juicios de valor u opiniones respecto de aquéllos, hemos de comenzar

por recordar que la actuación enjuiciada debe someterse a los cánones propios de los derechos de información (art. 20.1.d CE) y de la libertad de expresión (art. 20.1.a CE), es decir, de un lado, al requisito de la transmisión de información «veraz» (por todas, SSTC 47/2002, de 25 de febrero, FJ 3; 52/2002, de 25 de febrero, FJ 6; 76/2002, de 8 de abril, FJ 2; y 148/2002, de 15 de julio, FJ 4) y, de otra parte, a la exigencia de que la expresión de opiniones no se haya realizado a través de apelativos formalmente injuriosos e innecesarios para la labor informativa o de formación de la opinión que se lleva a cabo (por todas, SSTC 204/2001, de 15 de octubre, FJ 4; y 20/2002, de 28 de enero, FJ 4).

Para poder comprobar, en este caso, si se cumplió con el requisito de la veracidad, se hace preciso examinar tanto el contenido de la información vertida por el recurrente y recogida en la prensa en el marco de la información sobre la reunión llevada a cabo por la federación comarcal de su sindicato, como el del documento sobre el que aquél informó. Y abordando este cometido, y procediendo al contraste de ambos contenidos, se pone de manifiesto que el recurrente Sr. García Cedrón aseguró, en primer lugar, que según el informe, «se contabilizaron catorce casos por procesos psiquiátricos y nerviosos, de los cuales nueve son de larga duración», añadiendo al respecto que ello daba «una idea del riesgo al que están sometidos los trabajadores, sobre todo los que están en régimen de turnos»; por su parte, en el informe, al hacer referencia a las causas del absentismo, se señala, en cuanto a los «procesos psiquiátrico-nerviosos», que «se contabilizan 14 casos y de ellos 9 son de larga duración». No cabe duda, pues, que se reprodujo fielmente el contenido del documento, acompañándolo, eso sí, de una valoración que en modo alguno afecta a la veracidad de lo comunicado.

A continuación, afirma el Sr. García Cedrón que «en el escrito también se reconoce la saturación que existe en el Hospital de la Costa y los retrasos que esto produce en las intervenciones, por lo que se propone que la dirección de la empresa llegue a un acuerdo con el Sergas para que se priorice la atención de los trabajadores de la fábrica», lo que según la CIG, «es completamente inadmisibles, porque entonces dejaría de atenderse al resto de la población y esto es ilógico al tratarse de un centro público, pues sería casi como privatizarlo». A este respecto, el informe recoge como inconvenientes de la lucha contra el absentismo los siguientes: «Hospital de la Costa saturado y retrasos importantes en las intervenciones»; «El enviar a otros hospitales del SERGAS, dan prioridad a las operaciones propias y después atienden a las externas»; y asimismo se propone «el que por vía de Dirección de Empresa, se llegue a un acuerdo con el SERGAS, para priorizar la atención del personal de la Empresa». A resultas de lo anterior, parece evidente que, también en esta ocasión, el recurrente se ciñó al contenido del informe, incorporando la valoración que de esa propuesta realiza la confederación sindical a la que representa.

Posteriormente, en el artículo de prensa se prosigue diciendo que «Cedrón denunció también que “en el documento el responsable del servicio médico critica a sus compañeros de profesión por dar bajas por enfermedad, pues llega a asegurar que la inspección de zona no colabora en el control de las mismas” y agrega que “incluso se propone que los trabajadores que están de baja no muy grave puedan igualmente acudir al trabajo”». Por su parte, el informe recoge como inconveniente de la lucha contra el absentismo la «escasa o nula colaboración por parte de la Inspección de zona en el control de las bajas», y de otro lado, como propuestas para resolver el problema, «exigir a este nivel la colaboración de la Inspección del Sergas, que no colabora nada en la lucha contra el absentismo y el acortamiento de los procesos»,

así como “pensar en los casos de enfermedad compatible con el trabajo, la posibilidad de que la persona se adaptase a un puesto temporal que ayude a mejorar su proceso (trabajo restringido)”.

Por lo que respecta a esta parte de las declaraciones, la empresa y los órganos judiciales reprochan al recurrente en amparo haber ofrecido una información distinta a la contenida en el informe, dañando asimismo a su autor, al mantener que «critica a sus propios compañeros de profesión». Sin embargo, no podemos compartir tal conclusión, en la medida en que, al referirse el informe a la «escasa o nula colaboración de la inspección de zona en el control de las bajas», «que no colabora nada en la lucha contra el absentismo y acortamiento de los procesos», lo que hace es reprochar, censurar, o, en palabras del recurrente, criticar, su falta de cooperación en el control del absentismo. Por lo demás, tampoco desvirtúa el contenido del informe afirmar que el mismo critica «a sus compañeros de profesión», habida cuenta de que la inspección de zona se efectúa por facultativos médicos, que, por lo tanto, no son sino «compañeros de profesión» del autor del informe (jefe del servicio médico de la empresa).

En cuanto a la afirmación del recurrente de que «los trabajadores que estén de baja puedan igualmente acudir al trabajo», aunque no se refleje en este punto exacta y rigurosamente el contenido del informe como ocurre con el resto de las declaraciones del recurrente, no puede sostenerse, sin embargo, que por ello se haya defraudado el derecho de todos a recibir una información veraz, transmitiendo como hecho verdadero algo incierto o no ajustado a la realidad. Ciertamente, el actor, no hizo otra cosa que transmitir y destacar lo que, desde su específica condición de representante sindical, podía deducir de la propuesta del informe, es decir, la posibilidad de que los trabajadores enfermos —se dice «de baja no muy grave»— acudiesen a trabajar, por mucho que «esa adaptación temporal del enfermo al puesto de trabajo compatible con su estado» se hiciese al objeto de mejorar su proceso, y en definitiva, pudiese constituir un medio de disminuir el problema del absentismo en la empresa.

Seguidamente, la noticia se cierra diciendo que «el escrito reconoce que los procesos que han llevado a un aumento del absentismo laboral en la fábrica son inferiores al de otros años, aunque han aumentado los días estipulados de recuperación, según afirmaron ayer integrantes de la CIG». Y, a este respecto, en el informe se recoge que «el número de procesos en relación al mismo periodo del año pasado ha disminuido en 6 procesos en total, pero el incremento de días perdidos se debe al tipo de proceso no al número, ya que los procesos de corta duración disminuyeron en más menos el treinta por ciento». Por tanto, dado que también en esta ocasión el recurrente transmitió una información exacta a la contenida en el informe, no cabe deducir sino el efectivo cumplimiento del requisito de veracidad impuesto por el art. 20.1.d CE como presupuesto del legítimo ejercicio de la libertad de información, al existir una clara correspondencia entre el contenido del informe y las declaraciones que el recurrente en amparo, en su calidad de responsable y portavoz de su sindicato, transmitió a la prensa.

Finalmente, tampoco se puede apreciar la transgresión de los límites genéricos de la libertad de expresión, habida cuenta de que el recurrente se limitó a intercalar, en el relato del contenido del informe médico, algunos juicios de valor en términos totalmente inocuos para el derecho fundamental comprometido, al realizarse de modo respetuoso, sin proferir frases o expresiones ultrajantes u ofensivas. En efecto, al referirse al número de bajas por procesos psiquiátricos y nerviosos citado en el informe, adicionó: «lo que da una idea del riesgo al que están sometidos los trabajadores»; y con relación

a la propuesta relativa a alcanzar un acuerdo con el Sergas para priorizar la atención de los trabajadores de la empresa, comentó, expresando la opinión de la CIG, que era «completamente inadmisibles, porque entonces se dejaría de atenderse al resto de la población y esto es ilógico al tratarse de un centro público, pues sería como privatizarlo». Por último, y respecto a la exigencia de la dimisión del jefe del servicio médico con el que se cierra la noticia, no hay que olvidar que, con independencia de que constituiría, en todo caso, una mera muestra de discrepancia respecto a una determinada labor o gestión, en definitiva, se solicitó por «los integrantes de la CIG».

7. Sentando lo anterior, no se puede obviar que, en este caso, la protección que el recurrente demanda de sus derechos fundamentales a la libertad de información y expresión se efectúa en el ejercicio de su derecho de representación sindical frente al ejercicio del poder disciplinario empresarial en el seno de una relación de trabajo. En consecuencia, su ejercicio no sólo está sujeto a las limitaciones genéricas antes apuntadas, sino también al límite adicional de la buena fe o de la especial confianza recíproca entre el trabajador y el empresario inherente al vínculo contractual que les une (SSTC 106/1996, de 12 de junio, FJ 5; 1/1998, de 12 de enero, FJ 3; 90/1999, de 26 de mayo, FJ 3; y 241/1999, de 20 de diciembre, FJ 4). Hemos dicho con reiteración que tal modulación contractual no significa que exista un deber genérico de lealtad con un significado omní-comprensivo de sujeción del trabajador al interés empresarial, pues no resultaría acorde con el sistema constitucional de relaciones laborales (SSTC 186/1996, de 25 de noviembre, FJ 3; 204/1997, de 25 de noviembre, FJ 2; 1/1998, de 12 de enero, FJ 3; 197/1998, de 13 de octubre, FJ 2; y 241/1999, de 20 de diciembre, FJ 4). Por este motivo, es preciso que, en casos como el presente, los órganos judiciales preserven el necesario equilibrio entre las obligaciones del trabajador dimanantes del contrato de trabajo y el ámbito de sus derechos y libertades constitucionales, pues, dada la posición preeminente de éstos en el Ordenamiento jurídico, en cuanto proyecciones de los núcleos esenciales de la dignidad de la persona (art. 10.1 CE) y fundamentos del propio Estado democrático (art. 1 CE), la modulación que el contrato de trabajo puede producir en su ejercicio ha de ser la estrictamente imprescindible para el logro de los legítimos intereses empresariales, y proporcional y adecuada a la consecución de tal fin (SSTC 6/1982, de 21 de enero, FJ 8; 106/1996, de 12 de junio, FJ 5; 204/1997, de 25 de noviembre, FJ 2; 1/1998, de 12 de enero, FJ 3; 90/1999, de 26 de mayo, FJ 3; 98/2000, de 10 de abril, FJ 7; 80/2001, de 26 de marzo, FJ 3, y 20/2002, de 28 de enero, FJ 3).

A este respecto, tanto el Juzgado como la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia sostuvieron que el recurrente había transgredido la buena fe contractual que dimana del contrato de trabajo al utilizar y divulgar un informe que nunca le fue entregado oficialmente, respecto del que, además, había proporcionado una versión particular, no ajustada a la realidad, e incluso, según la Sala de duplicación, con ataques directos hacia su autor y llevado del ánimo de perjudicar a la empresa. En este sentido, la Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Galicia destaca que el objeto de la sanción empresarial fue la utilización abusiva por el recurrente de un documento que llegó a su poder de forma no reglamentaria, pues «habiéndolo obtenido de forma que no consta pero no por conducto de la empresa», procedió a divulgarlo a la prensa mediante una versión particular y crítica del mismo, sin contrastar previamente su contenido, ni asegurarse de si iba o no a ser aceptado por la empresa,

y menos todavía, si las sugerencias que contenía se pondrían en práctica. De este modo, la Sala considera que el documento fue utilizado subrepticamente por el representante sindical, que, precisamente por su condición de tal, debió observar con mayor escrupulosidad el deber de lealtad hacia la empresa, y, en concreto, el deber de sigilo que le impone el art. 65.2 LET. En este sentido, afirma que, aunque el documento no contenía la nota de confidencialidad, el Sr. García Cedrón debió presumir fundadamente que no debía hacer uso público de él por la forma en que había llegado a su conocimiento y las personas a las que se dirigía.

8. Partiendo de tales premisas, nuestro ulterior enjuiciamiento ha de versar sobre la posible transgresión de esas exigencias resultantes del contrato de trabajo y, consiguientemente, del deber legal de reserva o sigilo profesional (art. 65.2 LET), atendiendo al modo de obtención del documento, a su contenido y carácter, así como al uso que de él hizo el Sr. García Cedrón al transmitir su conocimiento, primero a su sindicato y, después, al público a través de la prensa.

Nos corresponde, por tanto, examinar, en primer término, si de la forma en que el recurrente obtuvo el documento se puede deducir que, al proceder a divulgarlo, obró contrariando la buena fe contractual e incumpliendo su deber de sigilo profesional. Según consta en autos, el citado informe elaborado por el jefe del servicio médico fue entregado por éste en mano a determinadas personas, a saber, al director, subdirector y jefe de relaciones industriales y personales, a las que, según se dice —pues no consta destinatario alguno en el documento que así lo acredite— eran las personas a las que estaba dirigido (hecho probado segundo de la Sentencia del Juzgado de lo Social). Sin embargo, estuviera o no destinada la elaboración del documento a ser conocida sólo por ciertas personas —es decir, a las que personalmente se entregó en mano por su autor—, en realidad tuvo mayor trascendencia, pues, según afirmaron algunos testigos, aparecieron copias de él en el vestuario de la empresa (fundamento jurídico cuarto de la Sentencia de instancia), llegando, sea como fuere, también a conocimiento del recurrente. No consta, sin embargo, el modo concreto en que éste lo obtuvo, pues, aunque la empresa le había imputado una conducta ilícita en su adquisición al imponerle la sanción disciplinaria —violación del secreto de correspondencia o de documentos reservados de la empresa—, tal extremo no quedó en ningún momento acreditado, figurando como probado únicamente que «no le fue entregado oficialmente» (hecho probado segundo de la Sentencia del Juzgado de lo Social, que no fue modificado por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia), es decir, que no le fue entregado por la empresa, ni en mano por su autor, como, en cambio, así ocurrió con las tres personas antes citadas.

La Sentencia del Juzgado de lo Social inicia su fundamentación afirmando que «los hechos declarados probados se han alcanzado valorando en su conjunto toda la prueba practicada, en particular, nómina, documento de 18 de Junio de 1998, publicación de el diario “El Progreso”, comunicaciones de expediente disciplinario y pliego de descargos, y testifical del Sr. Rodríguez Costas». En ellos, en ningún momento queda acreditada la actuación ilícita que al demandante imputa la empresa en la sanción que le fue impuesta, ni cualquier otra abusiva, torticera o de otro modo reprochable al obtener el documento controvertido, o que de cualquier forma hubiera supuesto una adquisición ilegítima de la información. Siendo así, debemos partir de que el recurrente adquirió la información de un modo extraoficial al igual que el resto de los trabajadores a los que llegaron copias del informe —las cuales, según la Sentencia del Juzgado de lo Social, aparecieron en los vestuarios como afirmaron algunos testigos—, y de que, en consecuencia,

su obtención no resulta reprobable atendiendo a las exigencias de buena fe contractual. La Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia reconoció que la obtención del informe tuvo lugar «de forma que no consta, pero no por conducto de la empresa» (fundamento de Derecho tercero), sin llegar a afirmar, en ningún momento, que el recurrente actuase de forma ilícita en la obtención del informe en cuestión.

No habiendo quedado probada en el caso la posesión ilegítima del documento, hemos de analizar a continuación si, por el contrario, resulta censurable su ulterior divulgación pública, lo que exige valorar previamente el carácter del informe o documento a cuyo conocimiento vino el recurrente a la luz de su contenido.

9. Por lo que se refiere al contenido y carácter del documento que fue objeto de divulgación, la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia atribuye al recurrente el incumplimiento de su obligación de sigilo profesional, al decir en el fundamento jurídico cuarto de su Sentencia que: «poco importa que un documento no consigne expresamente la nota de confidencialidad, si por la forma en que se ha llegado al conocimiento del mismo y la persona a quien va dirigida, hay que presumir fundadamente que no se debe hacer uso público de su contenido», imponiendo al receptor de la información —en nuestro caso, un delegado sindical— como consecuencia de esa obligación de presunción de reserva o sigilo que antes de proceder a divulgar la noticia efectúe un contraste con la empresa «para conocer su alcance y el valor que en su caso le atribuiría la empresa». En este sentido, añade, a propósito del art. 65.2 LET y de la obligación de sigilo profesional que el citado precepto legal establece sobre los miembros del comité de empresa, señalando expresamente la prohibición de utilizar los documentos entregados por la empresa fuera del ámbito de ésta y para distintos fines de los que motivaron su entrega, que «si dicha prevención se refiere a la documentación recibida por conducto oficial, con mayor razón todavía y con mayor rigor ha de aplicarse cuando los documentos no se obtienen a través de los medios adecuados, sino a espaldas de la Empresa». De este modo, procede a calificar la utilización del documento de abusiva por su obtención «de forma no reglamentaria», equiparable a la falta de entrega por la empresa y, en su defecto, a la falta de cumplimiento de un requisito previo de puesta en conocimiento o contraste con ésta, de la que hace derivar una genérica presunción de confidencialidad sobre cualquier material o documento empresarial.

Cierto es que, como ya ha quedado expuesto, el recurrente, por su condición de representante sindical, debe observar, al igual que ocurre con los representantes unitarios (art. 10.3.1 LOLS en relación con el art. 65.2 LET), un deber de sigilo profesional en el ejercicio de sus funciones, pero ese deber no es exigible en cualquier caso y con referencia a cualquier tema del que pueda tener conocimiento en su labor representativa, sino sólo respecto a aquéllas materias que el legislador ha considerado que deben gozar de esa «confidencialidad», es decir, las que específicamente se contienen en los párrafos 1, 2, 3, 4 y 5, del apartado 1 del art. 64 LET, y, «en especial en todas aquellas materias sobre las que la dirección señale expresamente el carácter reservado» (art. 65.2 LET).

Tales circunstancias, sin embargo, no concurrieron en el presente caso, pues el recurrente no procedió a divulgar información sobre un tema sujeto legalmente a reserva o confidencialidad, sino sobre el contenido de la reunión que, como ya hemos dicho, en el día precedente había mantenido la federación comarcal de la CIG-Metal en Burela, en la que, entre otras cosas, se había tratado el problema del absentismo laboral y los

datos y propuestas que respecto a dicho problema contenía el informe elaborado por el jefe del servicio médico de la empresa. En efecto, de una parte, tal materia está excluida del deber legal de confidencialidad (art. 64.1.8 LET) y, de otra, tampoco la dirección de la empresa había señalado expresamente el carácter reservado del documento, pues no llevaba signo externo alguno que denotase su «confidencialidad», ni siquiera la determinación concreta de las personas a las que se dirigía, sino únicamente su firma sobre la mención «Fdo. Carlos Rodríguez Costas. Jefe Servicio Médico». Resulta indicativo que, por el contrario, en la carta que, con motivo de la publicación en prensa de la información controvertida, el jefe del servicio médico dirigió a la empresa con fecha 21 de septiembre de 1998, solicitando que se tomasen las medidas necesarias para que tales hechos no volvieran a ocurrir y que el recurrente en amparo rectificase públicamente su declaración, constaba en su parte superior derecha la calificación expresa de «confidencial», así como, en la parte superior izquierda, las personas a las que específicamente se dirigía.

Pues bien, en nuestro ordenamiento, como en otros comparados y en el Derecho comunitario europeo, la facultad empresarial de sujetar determinadas informaciones a la observancia por parte de sus destinatarios de una obligación de reserva o sigilo, destinada a salvaguardar los intereses empresariales que podrían resultar perjudicados por el conocimiento general de determinadas informaciones, no se configura ilimitadamente, sino con carácter restringido en cuanto limite el ejercicio de la función propia de los representantes de los trabajadores sobre los que pesa, como ya se señaló, un deber legal de informar a sus representados (art. 64.1.12 LET). De ahí que las normas que efectúan su regulación establezcan una cierta relación de correspondencia o adecuación entre el alcance de la obligación de sigilo y los legítimos intereses empresariales que su institución salvaguarda, bien identificando éstos el propio legislador (art. 65.2 en relación con el art. 64.1, párrafos 1 a 5, LET), o bien habilitando a la empresa a efectuar ese ajuste proporcionado al fin de dicha institución mediante una declaración de voluntad expresa que puede servir para proteger, además del interés propiamente empresarial, el de los trabajadores sobre los que la empresa facilita información, o que, a instancias de ésta, elaboran trabajos o informes en la confianza de que poseen carácter interno o reservado, documentos a los que la empresa —autora del encargo— puede mantener en el ámbito de la reserva o confidencialidad declarando expresamente su carácter reservado o confidencial (art. 65.2 LET). En este sentido, la Recomendación 129 de la Organización Internacional del Trabajo sobre comunicaciones dentro de la empresa, de 1967, ya destaca que «una política eficaz de comunicaciones debería asegurar que se difundan informaciones y que se efectúen consultas entre las partes interesadas, en la medida en que la revelación de informaciones no cause perjuicio a ninguna de las partes, antes de que la dirección adopte decisiones sobre asuntos de mayor interés». A tal fin, y como señala la STS de 13 de diciembre de 1989, no es suficiente con que el empresario califique unilateralmente como confidencial cierta información, sino que es necesario también que «desde un plano objetivo efectivamente lo sea». Por su parte, el último inciso del art. 65.2 LET, *a contrario sensu*, autoriza a los representantes de los trabajadores a utilizar los documentos que le entregue la empresa —referentes a temas no incluidos en las excepciones aludidas— razonablemente dentro de su ámbito y del ejercicio de sus funciones, así como aquellos otros no entregados por la empresa, siempre, claro es, que su obtención no haya sido ilícita o fraudulenta y, de nuevo, no se trate de documentos de carácter reservado.

En esta misma línea, la reciente Directiva 2002/14/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 11 de marzo de 2002, por la que se establece un marco general relativo a la información y a la consulta de los trabajadores en la Comunidad Europea, exige igualmente que la empresa comunique expresamente el carácter confidencial de la información que es facilitada para que sobre ella recaiga el deber de sigilo del representante, al declarar en su art. 6.1 que «Los Estados miembros dispondrán que, en las condiciones y dentro de los límites fijados por las legislaciones nacionales, los representantes de los trabajadores, así como los expertos que en su caso les asistan, no estén autorizados a revelar a trabajadores ni a terceros la información que, en legítimo interés de la empresa o del centro de trabajo, les haya sido expresamente comunicada con carácter confidencial. Esta obligación subsistirá, independientemente del lugar en que se encuentren, incluso tras la expiración de su mandato. No obstante, un Estado miembro podrá autorizar a los representantes de los trabajadores o a cualquiera que les asista a que transmitan información confidencial a trabajadores o a terceros sujetos a una obligación de confidencialidad».

Más compleja, pero similar en su orientación y finalidad, es la regulación que sobre la confidencialidad de la información se contiene en el art. 22 de la Ley 10/1997, de 24 de abril, sobre derechos de información y consulta de los trabajadores en las empresas y grupos de empresas de dimensión comunitaria, promulgada para aplicar a nuestro ordenamiento interno la Directiva 94/45/CE del Consejo, de 22 de septiembre de 1994, relativa a la constitución de un comité de empresa europeo o de un procedimiento de información y consulta de los trabajadores en empresas y grupos de dimensión comunitaria, cuyo art. 8 se ocupa de la que denomina «información confidencial» en términos similares a como lo hace el art. 8 sobre «reserva y confidencialidad» de la posterior Directiva 2001/86/CE del Consejo, de 8 de octubre de 2001, por la que se completa el estatuto de la sociedad anónima europea en lo que respecta a la implicación de los trabajadores. El apartado 1 del citado art. 22 de la Ley 10/1997 dispone que «los miembros de la comisión negociadora y del comité de empresa europeo y los representantes de los trabajadores en el marco de un procedimiento alternativo de información y consulta, así como los expertos que les asistan, no estarán autorizados a revelar a terceros aquella información que les haya sido expresamente comunicada a título confidencial», precisando que «esta obligación de confidencialidad subsistirá incluso tras la expiración de su mandato e independientemente del lugar en que se encuentren». Prevé además, su apartado 2, con carácter excepcional que «la dirección central no estará obligada a comunicar aquellas informaciones específicas relacionadas con secretos industriales, financieros o comerciales cuya divulgación pudiera, según criterios objetivos, obstaculizar el funcionamiento de la empresa u ocasionar graves perjuicios en su estabilidad económica». Pero asimismo matiza que «esta excepción no abarca aquellos datos que tengan relación con el volumen de empleo en la empresa».

10. Pues bien, como ya ha quedado expuesto, en nuestro caso el documento difundido versaba sobre una cuestión de importancia notoria para los intereses de los trabajadores y para el ejercicio de la función que el delegado sindical y representante comarcal de la CIG venía realizando. En consecuencia, con independencia de que no le hubiera sido formalmente entregado por la empresa al Sr. García Cedrón, de su contenido no era posible deducir, en un plano objetivo y teniendo en cuenta la secuencia temporal ya destacada en el fundamento jurídico 5 de esta Sentencia en que el problema

a que se refería venía siendo objeto de debate público, su carácter confidencial o reservado derivado de una inexistente presunción general de deber de sigilo sobre todo documento de ámbito empresarial obtenido al margen de su entrega oficial por la empresa. Siendo de insistir en que el informe adolecía de cualquier signo externo que denotase expresamente su carácter reservado, tal y como impone la ley, pues, como ya quedó advertido, no consta en él sello de confidencialidad alguno, ni siquiera las personas a las que iba dirigido o para las que se elaboró.

Ciertamente, esa presunción general de reserva o sigilo que la Sentencia de suplicación establece a través de la interpretación extensiva que lleva a cabo, en cuanto limitativa con igual carácter general y extensivo del ejercicio de los mencionados derechos fundamentales en relación con el de libertad sindical, además de exceder con toda claridad de la configuración que de dicho deber efectúa nuestra regulación legal, no resulta conforme con la ya afirmada posición prevalente de los derechos fundamentales en nuestro Derecho y con los límites que a su ejercicio puede imponer la satisfacción de los intereses empresariales.

La Sentencia del Juzgado de lo Social, por su parte, insiste en que «el documento de 18 de junio de 1998 se realizó (por el Jefe del Servicio Médico) en la confianza de ser un documento interno de la empresa» (fundamento de Derecho séptimo); «lo realmente importante es la mala fe que supone el hacer públicas unas propuestas, que se realizan en la confianza de ser un documento interno de la empresa» (fundamento de Derecho octavo), haciendo recaer sobre el recurrente las consecuencias de la «transgresión de la buena fe que impone el contrato de trabajo» considerándole merecedor de la sanción de siete días de suspensión de empleo y sueldo impuesta por la empresa por la comisión de una falta laboral muy grave (prescindiendo de la adecuación de la sanción a la calificación de la falta que deja entrever la Sentencia de suplicación).

En definitiva, en el supuesto que aquí enjuicamos ambos órganos judiciales exigieron en términos unilaterales la concurrencia de la «buena fe» contractual, al reclamar del recurrente un deber de sigilo extremo que la ley no le impone a partir del conocimiento extraoficial de la información, aliviando, por el contrario, a la empresa de la carga de señalar expresamente el carácter reservado de aquellos documentos que pretende someter al deber de reserva de información y sigilo profesional de los representantes de los trabajadores, unitarios o sindicales. En el caso, tratándose de un documento elaborado por uno de los trabajadores de la empresa correspondía a ésta, a efectos de ejercer su facultad de asignarle carácter confidencial, valorar la afectación por su eventual difusión no solo de sus propios intereses, sino también de los del autor del informe cuya posición podía verse comprometida ante el resto de los compañeros de trabajo por el conocimiento del contenido de su informe. Así lo pone de manifiesto, por lo demás, la carta dirigida por éste a la empresa, el 21 de septiembre de 1998, solicitando la adopción de las medidas necesarias para que hechos como el de la publicación de su informe no se volvieran a repetir y la rectificación pública por parte del Sr. García Cedrón de sus declaraciones.

En consecuencia, la exigencia de la buena fe contractual en los términos descritos no resulta conforme a las exigencias constitucionales, como ya tuvimos ocasión de poner de manifiesto en un caso similar al de autos (sanción a un miembro del comité de empresa por facilitar información al resto de trabajadores relativa a las condiciones de inseguridad con que se procedía a la recogida y transporte de dinero por cuenta de la entidad bancaria para la que trabajaba), en la STC 90/1999, de 26 de mayo, FJ 4. Como dijimos allí, «la

buena fe contractualmente exigible no puede ser entendida en términos unilaterales: Tan vinculado a ella debe ser la conducta del trabajador —o del representante de personal en este caso— en el cumplimiento de sus funciones, como la de la empresa en el de las suyas». Pues bien, en el caso de autos, sólo al representante sindical se le requirió una actuación conforme a la buena fe contractual, al exigirle que, aunque no concudiesen los presupuestos legales precisos para tener que observar el deber de sigilo profesional, tuviese que guardar secreto o reserva sobre el documento en cuestión, por verse obligado a deducir su carácter confidencial de la falta de entrega por la empresa. La Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia sostiene que, en tales casos, lo procedente hubiese sido contrastar con la empresa la información obtenida, al objeto de conocer si realmente era confidencial y qué valor y alcance le atribuía la empresa, considerando presupuestos básicos para el ejercicio de los derechos de libre expresión e información en el marco de la libertad sindical la adquisición de la información en forma «reglamentaria», esto es, «por conducto de la empresa» y, en caso contrario, su previo contraste con ésta.

Sin embargo, nuestra jurisprudencia descarta que la divulgación de informaciones atinentes a la empresa deba ir precedida de actuaciones del trabajador ante ella o antes las autoridades administrativas o judiciales que, en atención a su naturaleza, pudieran resultar competentes para conocerlas (SSTC 6/1988, de 21 de enero, FFJJ 8 y 9; y 143/1991, de 1 de julio, FJ 6).

En nuestro caso, dado el interés sindical en el conocimiento del documento sobre las causas del absentismo laboral, no calificado de confidencial y conocido por el delegado sindical Sr. García Cedrón de forma que no consta, pero que parece fue de algún modo público, pues «según algunos testigos, aparecieron copias en los vestuarios», el establecimiento de una obligación de «preaviso» como requisito de la legítima actuación del representante sindical no se atempera al contenido de las libertades públicas en juego ni preserva el necesario equilibrio entre sus obligaciones contractuales y éstas.

11. Procede que entremos a considerar por último si, como adujo la empresa al imponerle la sanción y mantuvieron los órganos judiciales, el recurrente Sr. García Cedrón hizo una utilización abusiva y desviada de los fines del documento sobre el que informó a su sindicato y posteriormente a la prensa, como representante de aquél.

En las circunstancias del caso, no acreditada la obtención ilícita del documento por el recurrente y atendiendo a su contenido y carácter no confidencial, no podemos compartir la conclusión alcanzada por las Sentencias impugnadas.

El recurrente, en su calidad de portavoz comarcal de la CIG-Metal, en el marco de una noticia sobre la celebración de una reunión de su federación el día precedente en Burela, dio cuenta, en relación con el problema del absentismo laboral que la entidad sindical había abordado, del contenido concreto del informe elaborado por el jefe del servicio médico de la empresa de Aluminio Español, S.A. Es la CIG la que manifiesta hacia el exterior el documento, como así lo demuestra el título de la noticia publicada en «El Progreso» del día 17 de septiembre de 1998: «La CIG pide la dimisión del jefe del servicio médico de Alúmina». Sin embargo, dado que las resoluciones judiciales impugnadas no abordaron el problema de la imputación o autoría de la conducta por la que se sancionó al recurrente, a éste o al sindicato al que está afiliado y por cuya cuenta actuó en sus declaraciones a la prensa, es esta una cuestión en este momento ajena a nuestra jurisdicción.

Pues bien, teniendo en cuenta que el recurrente conoció una noticia de interés laboral y sindical respecto a

la que su sindicato venía manteniendo una clara y pública confrontación con el comité de empresa, no cabe sostener que la transmisión de información a su sindicato y después a la prensa, en ejercicio de su derecho de libertad sindical, sobrepase irrazonablemente su función representativa y transgrediese las exigencias de la buena fe contractual inherente a su relación laboral. Hemos dicho que la función representativa no se caracteriza por basarse en fórmulas de composición o de colaboración con la empresa, sino de autodefensa o autotutela en las que no cabe abogar por la existencia de un genérico deber de lealtad con un significado omnicomprendido de sujeción del trabajador al interés empresarial (STC 134/1994, de 9 de mayo, FJ 4). Habida cuenta de la condición del recurrente —delegado sindical y responsable comarcal de la CIG—, no le era exigible que, en cumplimiento del deber de buena fe hacia la empresa, renunciase al ejercicio de los derechos inherentes a su función representativa y dejase de informar a su sindicato y a los trabajadores sobre uno de los problemas sujetos a mayor debate en la empresa en esos momentos, del que se había dado noticia con reiteración a la prensa previamente y que tenía indudable interés para aquéllos. Tampoco cabe sostener la vulneración de la buena fe contractual por el carácter ofensivo de las declaraciones o la facilitación de una información tergiversada o perjudicial para el jefe del servicio médico y para la propia empresa —por la posición directiva de aquél en ésta o por dar a entender que las propuestas contenidas en el documento hubiesen sido aceptadas o asumidas por la propia empresa—, pues, como ya ha quedado establecido, la actuación del recurrente se desarrolló dentro de los cánones constitucionalmente exigidos para el ejercicio de los derechos de información y expresión.

La conducta del representante sindical se orientó a transmitir una información de relieve laboral, sin que, como hemos dicho en ocasiones anteriores, el derecho fundamental que ampara su conducta exista «solo para las informaciones que son favorablemente recibidas o consideradas como inofensivas o indiferentes, sino también para aquellos que pueden inquietar o perturbar» (Tribunal Europeo de Derechos Humanos, caso *Handyside*, Sentencia de 7 de diciembre de 1976, y STC 62/1982, de 15 de octubre, FJ 5) (STC 6/1988, de 21 de enero, FJ 6). Con independencia de que el daño que con su conducta el recurrente hubiera podido irrogar a su empresa solo será merecedor de sanción si hubiera sido fruto de un ejercicio desviado de los derechos de información y expresión en el marco de su actividad sindical, la información transmitida no era, atendiendo a su contenido, así como a las circunstancias del caso, esto es, al contexto de producción de los hechos, una información causante de un daño efectivo y suficiente, y no deducido de forma meramente presuntiva, que, en consecuencia, pudiera considerarse una «información perjudicial» para la empresa en el sentido de la ya citada Recomendación 129 de la Organización Internacional del Trabajo. Como en el caso resuelto por nuestra STC 90/1999, «la actividad sancionada no fue, ni mucho menos, trascendente» (FJ 4.c).

Por todo ello, no merece censura el comportamiento del recurrente en términos de buena fe, dado que la exigencia contraria supone «validar límites al ejercicio de los derechos fundamentales como consecuencia de la existencia de una relación contractual en modo alguno imprescindibles para el adecuado desenvolvimiento de la propia relación contractual, o, más concretamente, en el caso, imprescindibles para el adecuado desarrollo de la actividad empresarial». Efectivamente, aunque «la existencia de la relación contractual puede llegar a imponer límites al ejercicio de los derechos fundamentales, estos límites resultan asimismo limitados por la noción de imprescindibilidad», que es consecuencia de la posi-

ción prevalente que en nuestro ordenamiento poseen los derechos fundamentales y que ya hemos afirmado (STC 90/1999, de 26 de mayo, FFJJ 3 y 4).

Desde esta perspectiva, en el presente caso se restringió injustificadamente el ejercicio de los derechos fundamentales cuestionados al superarse el límite mencionado. El entendimiento judicial extensivo de las obligaciones dimanantes de la relación laboral —«buena fe»— y del deber de sigilo profesional del representante sindical modularon el ejercicio de sus derechos fundamentales en una medida que no solo no era la «estrictamente imprescindible», sino desproporcionada al convertir el límite en regla general, pues, como ha quedado dicho, el órgano judicial amplió los supuestos en los que, según la ley, concurre la requerida obligación de observar sigilo.

En definitiva, la ausencia de prueba de la adquisición ilegítima de la información, el carácter no reservado o confidencial del informe divulgado, la veracidad de la información y su transmisión en forma no ofensiva, así como su divulgación en el marco de una reunión sindical y con fines sindicales hacen de esa divulgación una actuación que no desconoció las obligaciones legales y contractuales del recurrente y, por ende, los límites constitucionales del ejercicio de los derechos frente a cuya lesión se solicita el amparo.

12. Debemos concluir, por todo lo dicho, que la conducta del recurrente se desarrolló dentro de los márgenes que delimitan el legítimo ejercicio de sus derechos fundamentales de información y de expresión en el ejercicio de su libertad sindical, consagrados en los arts. 28.1 CE, en relación con el art. 20.1 a) y d) CE. Siendo esto así, la sanción disciplinaria que le fue impuesta por la empresa ha sido constitucionalmente ilegítima, y no habiéndolo reconocido ninguna de las resoluciones judiciales impugnadas, procede estimar la demanda de amparo.

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 solicitado por don Manuel García Cedrón y, en consecuencia:

1.º Reconocer los derechos de libertad sindical en relación con los derechos de libre información y expresión del recurrente [arts. 28.1 y 20.1 a) y d) CE].

2.º Anular la Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Galicia, de 1 de julio de 1999, y la Sentencia del Juzgado de lo Social núm. 2 de Lugo, de 11 de febrero de 1999, así como la sanción laboral impuesta.

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

Dada en Madrid, a once de noviembre de dos mil dos.—Manuel Jiménez de Parga y Cabrera.—Pablo García Manzano.—María Emilia Casas Baamonde.—Javier Delgado Barrio.—Roberto García-Calvo y Montiel.—Firmado y rubricado.

Voto particular que formula el Magistrado don Roberto García-Calvo y Montiel, respecto de la Sentencia dictada en el recurso de amparo núm. 5372-2000

El presente Voto particular —que emito con el máximo respeto a la opinión de la mayoría— se refiere sobre todo a un concreto extremo de la resolución, aunque

este sea precisamente el más notable de los posibles, a saber: el criterio que la Sentencia emplea para la resolución del supuesto enjuiciado. Por mejor decir, mi discrepancia se basa en que estimo que no se ha sentado criterio alguno.

Aunque creo que las razones en que los órganos judiciales basaron la desestimación de las pretensiones del demandante de amparo eran sólidas y acogibles. Mi desacuerdo en este trance se residencia más bien en el modo en que se ha llegado al fallo, pues el resultado final sólo puede compartirse o rechazarse si se cuenta con el enunciado de un canon claro. En el presente supuesto, no consigo detectar cuál es el determinante para la solución, ni qué trascendencia tiene cada dato en la respuesta estimatoria con la que hemos favorecido al recurrente.

Me refiero a la mixtura —en ocasiones, inconexa— de conceptos como la buena fe, el deber de sigilo, la forma de obtención de la información y el análisis de la conducta del recurrente, la finalidad sindical de la actuación del mismo, el contenido de la información emitida, la veracidad de ésta, la limitación en mayor grado del «imprescindible» (teoría de la intervención mínima) de los derechos fundamentales opuestos a la sanción impugnada.

Acepto que todos esos criterios puedan incidir en la solución del caso, mas no puedo compartir el modo en que se instrumentan y entremezclan. En mi opinión, dicha mezcla conduce irremediabilmente la Sentencia a un planteamiento incoherente y ello redundando en un juicio de constitucionalidad que, en justa correspondencia con tal proceder, termina resultando, cuando menos, confuso. De ahí que no creo que podamos afirmar que a partir de este pronunciamiento se haya elaborado un canon sobre el derecho de información sindical. Yo —al menos— no podría decir si se está aplicando la concepción propia del art. 28 CE, la del art. 20 CE, o si se reúnen ambos para hacer aflorar un módulo de solución nuevo en los actos sindicales de información publicada. Tampoco consigo conocer si la solución estriba en una determinada comprensión de los contenidos de esos derechos fundamentales, si prima una interpretación de los preceptos legales o una extrema inclinación hacia algunos datos del caso (desvalorizando otros, evidentemente relevantes).

Por todo ello, los principales puntos de mi disenso, son los siguientes:

a) A pesar de la declaración contenida al principio del FJ 7 y en otros antecedentes jurídicos previos (FJ 4), no se razona cuál es el derecho fundamental predominante y ni el por qué de su prevalencia. Y ello pese a la peculiaridad de un supuesto en el que convergen lo sindical y lo informativo. Esta trabazón debería derivar —según mi criterio— en una aproximación específica, agrupando los criterios relevantes de cada uno de los derechos invocados. De tal suerte podría haberse llegado a un planteamiento constitucional nuevo exigible en el caso concreto que examinara los actos sindicales informativos semejantes al enjuiciado. Lejos de ello, el art. 20 CE primero se considera absorbido por el art. 28.1 CE —aunque sea con una afirmación apodíctica que luego no se lleva a sus últimas consecuencias—, más tarde aparece sorpresivamente en el FJ 6 (en el que además se trae a colación la veracidad), posteriormente vuelve a desaparecer y finalmente reaparece (sobre todo en el FJ 11) hasta el punto que aparenta convertirse en el criterio de enjuiciamiento decisivo, sustituyendo al art. 28 que, sin embargo, parecía el derecho de fundamental aplicación en otros muchos momentos del iter discursivo. La conexión establecida al principio del FJ 7 (discutible pero defendible si estuviera argumentada) se torna así en mezcla indescifrable. De esta suerte la opción decla-

rada al inicio provoca un doble juicio (en paralelo) de los arts. 20 y 28 CE (llegando, por momentos, a soluciones incompatibles, como ocurre con la buena fe —FJ 11).

De todo ello, deduzco que no se ha elaborado un criterio referencial uniforme, pues al menos debería haberse elegido con claridad un canon constitucional de enjuiciamiento, atendiendo, cuando menos, tanto a la inclusión o no del acto examinado en el marco de actuación legítima de un delegado sindical en materia de información, como al tipo de documento, a los contenidos del mismo, a la forma de adquisición de la información, a los intereses concernidos, al medio empleado para la difusión. De tal forma conoceríamos con certeza si la solución debía nacer de los contenidos propios del art. 28 CE o si se situaba fuera de él por no poder integrar esta conducta en el ejercicio legítimo de la acción sindical, lo que nos conduciría a la regla del art. 20 CE (según se ha hecho en otras ocasiones, aunque se trate de supuestos distintos, como los enjuiciados en la STC 120/1983, FJ 4, y en los AATC 565/1989, FJ 3, y 143/1995, FJ 2). En todo caso se podría haber concluido, que el adecuado control de constitucionalidad debería renovarse. Pero en ese momento habría de quedar graduada la protección y los límites de ambos derechos fundamentales pues, aunque es cierto que tal propuesta se anticipa en el FJ 7, tal pretensión sólo se enuncia sin llegar a erigirse en la *ratio decidendi* de la Sentencia.

Sin embargo, aprecio con preocupación que, pese a la solución adoptada, el resultado al que conduce esta Sentencia no parece el más adecuado en orden a una adecuada protección de la libertad sindical, por cuanto, a partir de ahora, los actos sindicales con dimensión informativa han de superar idénticos filtros que otros que no tengan dicha naturaleza, lo cual puede resultar demasiado restrictivo del art. 28.1 CE, como si desconociera su finalidad propia: la autotutela de intereses colectivos.

b) Lo mismo cabría decir de la introducción del criterio de la buena fe. No puedo compartir que, nuevamente de modo apodíctico y sin bases en nuestra doctrina, la existencia de un acto informativo en este ámbito se relacione, sin matices ni justificaciones, con la exigencia de buena fe, pues trasladar, como se hace, el criterio de la buena fe al ámbito de la acción informativa de los representantes sindicales, no encaja con nuestra doctrina, que ni siquiera se ha planteado la conexión entre la buena fe y el contenido del art. 28.1 CE en ese plano de la acción sindical representativa, máxime cuando la única mención al respecto, aparece excluida en el fundamento jurídico quinto de la STC 134/1994 y, por otra parte, las Sentencias en las que se apoya ésta (citadas en la primera parte del FJ 7) no justifican, a mi modesto entender, lo que en ella se afirma. La STC 106/1996 no tiene relación ni con la libertad sindical, ni con la libertad de información. La STC 90/1999 trataba un caso de una actividad comunicativa limitada a un círculo restringido y en el ámbito interno de la empresa, afectando sólo al contenido del art. 20 CE, sin que tan siquiera se invoca la libertad sindical. La STC 241/1999, por otra parte, respondía a un acto carente por completo de una finalidad informativa general o destinada a un círculo más o menos amplio de destinatarios, dado que se analizaba el contenido de una carta que se hizo llegar por un trabajador, no representante, al director gerente de su hospital, aplicándose el régimen correspondiente a la libertad de expresión, sin que la libertad sindical tuviera tampoco allí el más mínimo protagonismo. Tampoco creo aplicable la doctrina de la STC 1/1998, pues en el supuesto que le servía de soporte no estaban en juego de modo conjunto las libertades sindical y de información, sino la primera y

la libertad de expresión. En ella, y tal como se debió hacer en ésta, se establecía que no era indiferente para la resolución del caso determinar cuál de las diversas libertades invocadas era en la que, en mayor medida y siempre dejando constancia de la evidente dificultad de tal labor, cabía encuadrar la conducta concreta del recurrente, terminando allí la delimitación de los elementos del caso enmarcables en el espacio del art. 28.1 CE.

En definitiva, si los referidos son los fundamentos jurisprudenciales de la aplicación del criterio de la buena fe a los actos sindicales de información publicada, mi opinión resulta radicalmente discrepante. La buena fe se introduce a través de una confusa estructura argumental que limita para el futuro el espacio y el rendimiento de determinadas expresiones de la acción sindical, con independencia de la solución que ha tenido este caso concreto.

c) Por otra parte, como expresión definitiva del mencionado esquema, la Sentencia emplea sin vacilación la doctrina de la imprescindibilidad (o principio de intervención mínima) de las limitaciones a los derechos fundamentales en la relación laboral. Se aplica aquella jurisprudencia aunque nos hayamos situado previamente en el ámbito del art. 28.1 CE, examinando la conducta sindical informativa de un delegado sindical. Una simple lectura de la decisión de la mayoría parece conducir a la afirmación de que al partirse de la «libertad sindical informativa» (arts. 28/20 CE), y, dado que el art. 20 CE otorga cabida a la doctrina de la imprescindibilidad o intervención mínima, resulta obligado someter el acto sindical a dicho filtro. Es cierto que en esta ocasión se dice que la limitación ha sido excesiva, pero ello no es lo importante. Lo verdaderamente trascendental es que se considera procedente (y se aplica) el juicio de extralimitación en ese tipo de actividades sindicales. Con ello se establece un nuevo criterio que en otros supuestos puede acabar siendo negativo para la tutela del art. 28.1 CE, al quedar sometido el ejercicio de la acción sindical por parte de un representante (al menos la informativa) a las limitaciones típicas de las relaciones individuales trabajador-empresario.

d) Por último, mi discrepancia final se refiere al FJ 6, relativo al canon de la veracidad que demanda el art. 20.1 d) CE, pues creo que ni siquiera encaja en la consolidada jurisprudencia del Tribunal. Los filtros de nuestro examen clásico son otros y desde luego son más. Significativamente (véase por todas la STC 4/1996), el deber de comprobación y el hecho de que la información haya sido rectamente obtenida y difundida, aunque su total exactitud sea controvertible o se incurra en errores circunstanciales que no afecten a la esencia de lo informado (STC 240/1992).

De ahí que aunque el contraste de la noticia no sea un término unívoco, me resulta inasumible la marginación de ese análisis adicional, dado que no haber efectuado una comprobación interna con el empresario no supone automáticamente la falta de veracidad de la información exigible constitucionalmente a quien se manifiesta críticamente, pero tampoco es bastante para entenderla cumplida. Relegar a un segundo plano que no hubo ni solicitud del documento por la vía reglamentaria, ni comprobación o actuación alguna que llevara a concluir sobre la vocación reservada o no del mismo o sobre su autenticidad, al margen de su trascendencia, creo que son mínimas circunstancias que debieron considerarse en su verdadera dimensión para el examen y decisión de la cuestión debatida.

Madrid, a doce de noviembre de dos mil dos.—Roberto García-Calvo y Montiel.—Firmado y rubricado.

23255 Sala Segunda. Sentencia 214/2002, de 11 de noviembre de 2002. Recurso de amparo 4353-2001. Promovido por doña Elvira Quevedo Lozano frente a la Sentencia de un Juzgado de lo Social de Jaén que desestimó su demanda contra la Delegación de Gobierno de la Consejería de Gobernación de la Junta de Andalucía por modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo.

Vulneración del derecho a la tutela judicial efectiva (acceso a la justicia): inadmisión de demanda social por caducidad, al haber transcurrido el plazo legal de veinte días, a pesar de haber sido interpuesta dentro del plazo de dos meses indicado erróneamente por la Administración (STC 193/1992).

La Sala Segunda del Tribunal Constitucional, compuesta por don Tomás S. Vives Antón, Presidente, don Pablo Cachón Villar, don Vicente Conde Martín de Hijas, don Guillermo Jiménez Sánchez, doña Elisa Pérez Vera y don Eugeni Gay Montalvo, Magistrados, ha pronunciado

EN NOMBRE DEL REY

la siguiente

SENTENCIA

En el recurso de amparo núm. 4353-2001, promovido por doña Elvira Quevedo Lozano, representada por la Procuradora de los Tribunales doña Cristina Palma Martínez y asistida por el Letrado don Eufasio Martínez García, contra la Sentencia dictada por el Juzgado de lo Social núm. 1 de Jaén, de 26 de junio de 2001, frente a la resolución de la Delegación de Gobierno de la Consejería de Gobernación de la Junta de Andalucía, de 22 de febrero de 2001, en autos núm. 155-2001 sobre reclamación por modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo. Han comparecido y formulado alegaciones los Letrados de la Junta de Andalucía doña María del Amor Albert Muñoz y don Julio Yun Casalilla, en la representación que legalmente ostentan, y el Ministerio Fiscal. Ha actuado como Ponente el Magistrado don Vicente Conde Martín de Hijas, quien expresa el parecer de la Sala.

I. Antecedentes

1. Mediante escrito presentado en el Registro General de este Tribunal el día 27 de julio de 2001 doña Cristina Palma Martínez, Procuradora de los Tribunales, en nombre y representación de doña Elvira Quevedo Lozano, interpuso recurso de amparo contra la resolución judicial a la que se ha hecho mención en el encabezamiento de esta Sentencia.

2. En la demanda se recoge la relación de antecedentes fácticos que a continuación sucintamente se extracta:

a) La Delegación del Gobierno de la Consejería de Gobernación de la Junta de Andalucía notificó, en fecha 22 de enero de 2001, a la demandante de amparo —doña Elvira Quevedo Lozano— la modificación de las condiciones del puesto de trabajo que desempeña como telefonista. Doña Elvira Quevedo Lozano se opuso a tal medida y, tras el correspondiente periodo de alegaciones, la reclamación previa fue desestimada por Resolución de 22 de febrero de 2001, en cuyo párrafo final textualmente se establecía que «contra esta Resolución podrá formular demanda ante el Juzgado de lo Social, en el plazo de dos meses contados a partir del día siguien-