

Los «otros» límites al ejercicio de los derechos a la libertad de expresión e información: buena fe, honor de la empresa y deber de lealtad al empresario

Rafael Rebollo Vargas
Profesor Titular de Derecho Penal
Universidad Autónoma de Barcelona

SUMARIO: 1. INTRODUCCIÓN.—2. LOS LÍMITES ADICIONALES AL EJERCICIO DE LOS DERECHOS.—3. EL ÁMBITO LABORAL PRIVADO Y LA BUENA FE COMO LÍMITE: 3.1. El caso del «Liceo Sorolla». La STC 120/83, de 15 de diciembre. 3.2. El asunto del «Psiquiátrico Conjo». La STC 88/85, de 19 de julio. 3.3. El caso de Manolo Hierro. La STC 6/95, de 10 de enero.—4. FUNCIÓN PÚBLICA (Y SERVICIOS PÚBLICOS) Y LOS LÍMITES A LA LIBERTAD DE EXPRESIÓN E INFORMACIÓN: 4.1. El caso del Sr. Crespo. La STC 6/88, de 21 de enero. 4.2. El asunto del funcionario de la Prisión de Granada. La STC 143/91, de 1 de julio. 4.3. El caso de Transportes Unidos de Asturias. La STC 1/98, de 12 de enero.—5. CONCLUSIONES.

1. INTRODUCCIÓN

El tratamiento doctrinal dispensado al estudio de los derechos a la libertad de expresión e información ha sido, y es, verdaderamente abundante y realizado desde una perspectiva multidisciplinar. Es de sobra conocido que cuestiones como el contenido de los mismos o sus límites, ya sea en sede constitucional, civil, penal o laboral, se han tratado con absoluto rigor y exhaustividad.

A pesar de todo, las cuestiones relacionadas con los derechos previstos en el art. 20.1.a) y d) de la CE y, desde luego, sus límites son un tema que,

lejos de estar agotado, presenta algunas cuestiones sobre las que es preciso detenerse, ya sea por la constante evolución de la jurisprudencia constitucional o porque ésta va consolidando una línea interpretativa que, en algún caso, pudiera ser (al menos) discutible. Una muestra de ello son las particularidades en el ejercicio de los derechos a la libertad de expresión e información en el ámbito laboral y, en particular, la buena fe como límite al ejercicio de los mismos.

En este sentido, las demandas de amparo presentadas ante el Tribunal Constitucional por la presunta vulneración en el ejercicio de uno u otro derecho han sido más bien pocas, aunque no por ello exentas de interés y, desde luego, llenas de matices que las hacen verdaderamente interesantes y controvertidas.

Como cuestión previa, y antes de abundar en el tema que nos interesa, es preciso avanzar que no vamos a entrar en detalle en las cuestiones relacionadas con el objeto o con el contenido material de los derechos a la libertad de expresión e información. Sin embargo, sí que sería útil detenerse mínimamente en los elementos básicos sobre los que gira la doctrina y la jurisprudencia constitucional en el ámbito de los límites a tales derechos.

Así, por lo que se refiere al *derecho a la libertad de expresión*, el TC señala en su Sentencia 6/88 que éste «tiene por objeto pensamientos, ideas y opiniones, concepto amplio dentro del que deben incluirse también las creencias y juicios de valor». Sin embargo, añade seguidamente que, en ocasiones, no sólo es complicado diferenciar la expresión de pensamientos, ideas u opiniones de la estricta comunicación informativa, sino que, en algún caso, llegan a aparecer entremezclados, lo cual hace aconsejable atender al elemento que aparece preponderante, es decir, al informativo o al relativo a la expresión de pensamientos, ideas u opiniones.

En el Fundamento Jurídico Segundo de la Sentencia 107/88, el TC dispone que el derecho a la libertad de expresión es más amplio que el derecho a comunicar y recibir información, en tanto que el objeto del primero es la expresión de pensamientos, ideas u opiniones; manifestaciones que, además de lo dispuesto en el art. 20.4 de la Constitución, no están limitadas más que por su propia relevancia o su carencia de interés público, es decir, cuando son innecesarias o cuando son proferidas con un propósito formalmente injurioso. Por lo tanto, no están condicionadas por el límite interno de la veracidad, tal y como ocurre con la libertad de información.

Además, el Tribunal establece que se ha de valorar si las libertades del art. 20 se ejercitan en relación con asuntos de interés general, ya sea por la naturaleza de los propios temas o de las personas que en ellos intervienen. Por lo tanto, y desde luego, con este criterio ponderativo de asuntos que resulten relevantes para el «interés general» será necesario atender al caso y a la situación específica para determinar, *ex ante*, si realmente concurre dicha circunstancia¹.

¹ En este sentido, SALVADOR sugiere unos criterios orientativos como, por ejemplo, ponderar la

Para finalizar con el derecho a la libertad de expresión, y a modo de conclusión, parece que su contenido es muy amplio y, probablemente, dispone de un objeto menos limitado que el derecho a la libertad de información al no estar la libertad de expresión condicionada por el límite de la veracidad. Pero, a pesar de esa amplitud, la libertad de expresión está sujeta a unos límites intrínsecos, es decir, se podrán realizar manifestaciones sobre pensamientos, ideas, opiniones, creencias y juicios de valor, pero de ninguna manera se podrá llegar a proferir expresiones injuriosas sin relación con las ideas que se expongan o que sean innecesarias para la exposición de las mismas. En este caso, la emisión de ese tipo de manifestaciones carecería de protección constitucional (*vid.*, entre otras, SSTC 105/90, 171/90 y 172/90)².

Por lo que respecta al *contenido del derecho a la información* hemos de acudir, una vez más, a las Sentencias 6/88³ y 105/90⁴.

En el Fundamento Jurídico Quinto de la primera de ellas, STC 6/88, el TC sostiene que «el derecho a comunicar y recibir libremente información versa sobre aquellos hechos que puedan considerarse noticiables».

Al hacer referencia a los hechos noticiables como objeto sobre el que recae la información supone, quizás, ampliar desmesuradamente su dimensión; luego, ¿sobre qué tipo de hechos se puede informar?, ¿sobre cualquiera de los que se tenga conocimiento o sólo sobre algunos? Hechos, añade el Tribunal, «que pueden encerrar trascendencia pública». Hechos que, por otro lado, son susceptibles de prueba sobre la veracidad de los mismos y sobre la diligencia utilizada en su averiguación. Aspectos, todos ellos, que condicionan la legitimidad del ejercicio del derecho a la libertad informativa.

El requisito de la *veracidad de la información* es ciertamente una exigencia del propio precepto constitucional («A comunicar o recibir libremente información veraz»), en el que es preciso detenerse.

En el Fundamento Jurídico Segundo de la STC 168/86 (asunto de la revista *Tiempo*), el Tribunal incide en la necesidad de recabar la exigencia de la veracidad de la información, en tanto que si el derecho a la información es un instrumento esencial para el conocimiento de los asuntos, y que si ésta —la información— se distorsiona o no responde a la verdad, puede condicionar la participación de todos los ciudadanos en el buen funcionamiento del sistema de relaciones democráticas. Es en el Funda-

incidencia o relevancia a terceros; las conductas o comportamientos privados (no necesariamente íntimos) y el grado de sus efectos. *Vid.* P. SALVADOR CODERCH, «El honor como límite a la libertad de expresión: evolución de la doctrina del Tribunal Constitucional», en *El Mercado de las Ideas*, Madrid, 1991, pág. 96.

² Al respecto, véase R. REBOLLO VARGAS, *Aproximación a la jurisprudencia constitucional: libertad de expresión e información y límites penales*, Barcelona, 1992, págs. 79 y 83.

³ *Vid.* el comentario crítico a la misma de J. J. SOLOZÁBAL ECHEVARRÍA, «Libertad de expresión, información y relaciones laborales» (comentario a la Sentencia del Tribunal Constitucional 6/88, de 21 de enero, caso señor Crespo, asunto filtraciones a *El País*), *REDC*, 1989, págs. 165 y ss.

⁴ *Vid.* E. GIMBERNAT ORDEIG, «La libertad de expresión está de enhoramala», en *Estudios Penales*, Madrid, 1990, págs. 102 y ss.

mento Jurídico Quinto de la Sentencia 6/88 donde el TC precisa los *requisitos que debe reunir la información veraz*:

«... Cuando la Constitución requiere que la información sea “veraz” no está tanto privando de protección a las informaciones que puedan resultar erróneas —o sencillamente no probadas en juicio— cuanto estableciendo un específico deber de diligencia sobre el informador, a quien se le puede y debe exigir que lo transmita sobre hechos que hayan sido objeto de previo contraste con datos objetivos, privándose, así, de la garantía constitucional a quien defraudando el derecho de todos a la información actúe con menosprecio de la veracidad o falsedad de lo comunicado...»

Merece la pena destacar la referencia realizada por el TC a los siguientes elementos:

- a) el *deber de diligencia* del informador;
- b) que la *información* verse *sobre hechos (no rumores)*;
- c) hechos que hayan sido *previamente contrastados* con datos objetivos.

Y, por último, a pesar de no referirse expresamente a la información veraz pero estrechamente vinculado con ella, el TC dispone el mantenimiento de la *protección* dispensada por el ordenamiento jurídico cuando se facilita *información errónea*.

Criterios dispuestos en esta Sentencia 6/88 sobre la información que, posteriormente, el TC viene a confirmar en las Sentencias 105/90 (caso de José M.^a García) y 171/90 (*El País*-comandante Patiño).

2. LOS LÍMITES ADICIONALES AL EJERCICIO DE LOS DERECHOS

Como es sabido, en el apartado cuarto del artículo 20 de la Constitución se establecen los límites al ejercicio de los derechos a la libertad de expresión e información: «Estas libertades tienen su límite en el respeto a los derechos reconocidos en este Título, en los preceptos de las leyes que lo desarrollen y, especialmente, en el derecho al honor, a la intimidad, a la propia imagen y a la protección de la juventud y de la infancia.» Sin embargo, no son éstos los que ahora nos interesan⁵.

⁵ Al respecto, *vid.*, además de la bibliografía citada anteriormente, los trabajos de A. CARDENAL MURILLO y J. L. SERRANO GONZÁLEZ DE MURILLO, *Protección penal del honor*, Madrid, 1993, y S. DEL REY GUANTER, *Libertad de expresión e información y contrato de trabajo*, Madrid, 1994. Asimismo, *vid.* las SSTC, relativas a la protección de la moral, juventud e infancia, 49/84, de 25 de abril; 77/85, de 27 de junio, y 153/85, de 7 de noviembre; además de las más recientes, sobre protección

A pesar de la amplia enumeración dispuesta en el apartado cuarto del art. 20, y que podría parecer exhaustiva⁶, existen otras circunstancias que, derivadas del propio texto constitucional e incluso del conjunto del ordenamiento⁷, implican una nueva limitación al ejercicio de los derechos a la libertad de expresión e información.

En este mismo sentido se manifiesta expresamente el TC en los Fundamentos Jurídicos 7 y 9 de su Sentencia 11/81, de 8 de abril⁸, donde al referirse al límite de los derechos reconocidos o consagrados en la Constitución, advierte que en algún caso se establecen en el propio texto (de forma expresa) los límites de los derechos fundamentales. No obstante, añade, en otros casos el límite se deriva de la Constitución, únicamente, de modo mediato o indirecto, «en cuanto que ha de justificarse por la necesidad de proteger o preservar no sólo otros derechos constitucionales, sino también otros bienes constitucionalmente protegidos»⁹.

En virtud de ello, pareciera que los derechos constitucionales no están únicamente restringidos por los límites expresos dispuestos en la Carta Magna, sino que la limitación se amplía de un modo genérico con el propósito de proteger otros derechos y bienes que se encuentren protegidos constitucionalmente y que pudieran resultar afectados por el ejercicio del derecho. Sería el caso, a juicio del Alto Tribunal, de la *buena fe*, la cual actuaría como límite al ejercicio de los derechos a la libertad de expresión e información.

Concepto —de buena fe— al que se pueden atribuir distintos significados, ya sea desde una perspectiva subjetiva, entendiéndose como tal la creencia de una persona que con su hacer no perjudica un interés ajeno, o, por el contrario, desde una perspectiva objetiva, que vendría caracterizada por la adecuación de la conducta de un sujeto a determinadas reglas exigibles en el tráfico jurídico. Principio, este último, que se recoge en el artículo 7.1 del Código civil: los derechos deberán ejercitarse conforme a las exigencias de la buena fe, o en el art. 5.a) del Estatuto de los Trabajadores,

del honor y lesión del derecho a la intimidad, 197/91, de 17 de octubre; 214/91, de 11 de noviembre, y 20/92, de 14 de febrero.

⁶ Sobre el carácter cerrado de los límites constitucionales a los derechos de libertad de expresión e información, *vid.* A. FERNÁNDEZ-MIRANDA y CAMPOAMOR, «Artículo 20. Libertad de expresión y derecho a la información», en *Comentarios a las leyes políticas*, T. II, Madrid, 1980, pág. 524; M. JAÉN VALLEJO, *Libertad de expresión y delitos contra el honor*, Madrid, 1992, pág. 57.

⁷ Ésta podría considerarse actualmente la postura mayoritaria de la doctrina. *Vid.*, entre otros, F. CARRERAS SERRA, «La libertad de expresión: un derecho constitucional», *Anuario del Departamento de Ciencia Política y Derecho Público de la UAB*, 1992, págs. 33 y ss.; M. A. GARCÍA HERRERA, «Estado democrático y libertad de expresión» (I), *RFDUC*, 1981, pág. 165; L. LÓPEZ GUERRA, «Algunas consideraciones sobre los límites a la libertad de expresión», *Anuario de Derecho Público y Estudios Políticos*, Granada, 1989-1990, págs. 296-297.

⁸ En ella se resuelve el recurso de inconstitucionalidad promovido por D. Nicolás Redondo Urbieto y cincuenta y un diputados más contra las normas contenidas en los Títulos I y II y contra las disposiciones adicionales primera y cuarta del Real Decreto-Ley 17/1977, de 4 de marzo, regulador del derecho de huelga y de los conflictos colectivos de trabajo.

⁹ Al respecto, *vid.* I. DE OTTO Y PARDO, en *Derechos fundamentales y Constitución*, Madrid, 1988, págs. 107-109.

donde se establece que es un deber básico del trabajador «cumplir con las obligaciones concretas de su puesto de trabajo, de conformidad con las reglas de la buena fe»¹⁰.

Asumiendo esta línea doctrinal, el TC incorpora una tendencia con amplios soportes en la doctrina alemana¹¹, quien, fundamentalmente de la mano de LARENZ y de la jurisprudencia de los tribunales de ese país, entiende que la buena fe opera como un límite al ejercicio de los derechos subjetivos¹². En este mismo sentido se manifiesta, entre otros, DE LOS MOZOS¹³, para quien la buena fe objetiva no sólo es inspiradora del ejercicio de los derechos, sino que no debe ni puede limitarse a las relaciones obligatorias, ya que es aplicable siempre que exista una relación jurídica, lo cual, añade, es perfectamente extrapolable al Derecho privado y al Derecho público.

Criterios que parece que el Tribunal Constitucional no desdeña y en virtud de los cuales la buena fe se articula como un criterio de conducta exigible en el ejercicio de los derechos fundamentales que implica el que todos los ciudadanos deben adoptar un comportamiento honesto y leal, tanto en la fase previa de sus relaciones como cuando éstas ya se han constituido, y todo ello en una doble dirección: en el ámbito de los derechos como en el de los deberes¹⁴.

Orientación doctrinal, una vez puesta en relación con los derechos fundamentales —en general— y con los de libertad de expresión e información —en particular—, de la que se desprende que la buena fe actúa como límite aplicable en el ejercicio de éstos¹⁵.

¹⁰ Al respecto, *vid.* el trabajo de J. F. ESCUDERO MORATALLA, J. FRIGOLA VALLINA y T. CORBELLA HERREROS, *El principio de buena fe en el contrato de trabajo*, Barcelona, 1996. Un extracto del libro (realizado por los mismos autores) puede verse en *Relaciones Laborales*, núm. 19, 1977, págs. 40 y ss.

¹¹ *Vid.* K. LARENZ, *Metodología de la ciencia del derecho* (traducción de E. GIMBERNAT), Madrid, 1966, págs. 18 y ss. Para una aproximación a las tesis de LARENZ sobre la buena fe objetiva, *vid.* J. L. DE LOS MOZOS, *El principio de la buena fe (sus aplicaciones prácticas en el Derecho civil español)*, Barcelona, 1965, págs. 174 y ss.

¹² *Vid.* el trabajo de M. BACIGALUPO, «La aplicación de la doctrina de los "límites inmanentes" a los derechos fundamentales sometidos a reserva de limitación legal (A propósito de la sentencia del Tribunal Administrativo Federal alemán de 18 de octubre de 1990)», en *Revista Española de Derecho Constitucional*, núm. 38, 1993, págs. 297 y ss., donde pone de manifiesto la convulsión que significó en la doctrina alemana la aplicación de la técnica de los límites inmanentes, en un principio reservada a los derechos fundamentales no sometidos a reserva de ley, a otros derechos fundamentales que sí disponían de tal reserva.

¹³ J. L. DE LOS MOZOS, *El principio de la buena fe (sus aplicaciones prácticas en el Derecho civil español)*, *ob. cit.*, págs. 144 y ss.

¹⁴ *Vid.*, por todos, L. DIEZ PICAZO, en «Prólogo» a la obra de F. WIEACKER, *El principio general de la buena fe*, Madrid, 1977, págs. 12, 19 y 21.

¹⁵ *Vid.* A. MORENO GARCÍA, «Buena fe y derechos fundamentales en la jurisprudencia del Tribunal Constitucional», en *Revista Española de Derecho Constitucional*, núm. 38, 1993, págs. 263 y ss. Igualmente, J. PARDO FALCÓN, «Los derechos fundamentales como límites de los poderes públicos del empresario (un comentario de las SSTC 99/94, de 11 de abril, y 6/95, de 10 de enero)», *Revista Española de Derecho Constitucional*, núm. 49, 1997, pág. 306, donde, a juicio del referido autor, el Tribunal Constitucional en su Sentencia 6/95 abandona criterios subjetivistas (relacionados con la buena fe) para abordar los conflictos que surgen en el ejercicio de los derechos fundamentales del trabajador.

Ahora bien, como veremos inmediatamente (y con independencia de que no comparta esa opción interpretativa), es preciso distinguir en qué lugar se produce el pretendido exceso en el ejercicio de los derechos: en el ámbito privado o, por el contrario, en el ámbito de la función pública, dado que, dependiendo de dónde se ejerzan los derechos, la buena fe puede actuar o no como límite.

3. EL ÁMBITO LABORAL PRIVADO Y LA BUENA FE COMO LÍMITE

He de anticipar que no pretendemos realizar un comentario sistemático de la jurisprudencia del Tribunal Constitucional en esta materia, sino que, a través del análisis de algunos de sus pronunciamientos más significativos, el propósito es el de extraer algunas consideraciones que —como acabo de avanzar— se apartan de la línea doctrinal sentada hasta este momento por el Alto Tribunal.

3.1. *El caso del «Liceo Sorolla». La STC 120/83, de 15 de diciembre*¹⁶

En este supuesto el amparo se solicita por dos profesores que ostentaban la condición de delegados de personal del Colegio Liceo Sorolla, quienes, junto a otros docentes integrantes del comité de huelga, habían emitido un comunicado en el que ponían de manifiesto que los profesores que los sustituían no estaban preparados para la corrección de exámenes por desconocer las materias explicadas durante el curso; además, continuaban, tenían ciertos indicios de que se podían producir irregularidades en la corrección de las pruebas y, por lo tanto, decían, los citados exámenes podrían resultar nulos.

A consecuencia de ello, los trabajadores recibieron sendas cartas de despido. Demanda que tanto en Magistratura de Trabajo como, posteriormente, el Tribunal Supremo entendieron procedente. Ésa es la razón por la que acuden en amparo ante el Tribunal Constitucional, quien se pronuncia en su Sentencia 120/83, de 15 de diciembre. En ella se puede apreciar una doble línea de argumentación.

En primer lugar, reconoce como principio general que los trabajadores, como cualquier ciudadano, disponen de la facultad de utilizar su derecho a la libertad de expresión en el seno de la relación laboral. Ahora bien, a pesar de esa declaración, en el Fundamento Jurídico Segundo de dicha sentencia el Tribunal (tomando como referencia el art. 7 del Código Civil

¹⁶ Vid. el comentario a esta sentencia de M. J. MORO ÁLVAREZ, «Derecho de expresión y libertad ideológica en el ámbito laboral», *Relaciones Laborales*, 1986, págs. 383 y ss. Igualmente, S. DEL REY GUANTER, *Libertad de expresión e información y contrato de trabajo*, ob. cit., págs. 47 y ss.

—buena fe en el ejercicio de los derechos—) establece algunas particularidades que, en realidad, suponen un debilitamiento de la libertad de expresión en las relaciones laborales:

«... la existencia de una relación contractual entre trabajador y empresario genera un complejo de derechos y obligaciones recíprocas, que condicionan, junto a otros, también el ejercicio del derecho a la libertad de expresión, de modo que manifestaciones del mismo que en otro contexto pudieran ser legítimas, no tienen por qué serlo necesariamente dentro del ámbito de dicha relación».

En segundo lugar, en el Fundamento Jurídico Tercero, el Tribunal —partiendo de la determinación de los hechos acaecidos realizada por los Tribunales ordinarios— aprecia un *animus nocendi* en la conducta de los trabajadores, con el consiguiente perjuicio para la estabilidad de la empresa. A lo que se llega tras analizar, argumenta, de manera razonada: *la intención de los autores*, que no era otra que el *fin de desprestigiar al Colegio*, además de *perseguir con ello el descrédito de la empresa*. Conductas, añade el Tribunal, que el art. 457 del Código Penal —anterior— repudia, al igual que el art. 7.7 de la LO de Protección Civil del Derecho al Honor.

Por lo tanto, ambos argumentos: el que el ejercicio del derecho a la libertad de expresión se realizara sin ajustarse a las pautas de comportamiento que señala el art. 7 del Código Civil: «los derechos deberán ejercitarse conforme a las exigencias de la buena fe», y, en segundo lugar, el que con el comunicado se afectara el prestigio, el crédito y el honor del Colegio, le llevan a desestimar el recurso de amparo y, por ende, a entender que el despido es procedente¹⁷. En otras palabras, cuando se trata de ponderar el ejercicio de un derecho fundamental que es ejercido con *animus nocendi* y el deber de lealtad exigible al trabajador, es el derecho fundamental el que cede¹⁸.

3.2. El asunto del «Psiquiátrico Conjo». La STC 88/85, de 18 de julio¹⁹

En este supuesto, el recurso de amparo se formula por el Jefe Clínico de la Fundación Pública Sanatorio Psiquiátrico de Conjo, quien había sido despedido del Centro como consecuencia de unas declaraciones realizadas en un programa regional de TVE titulado «Psiquiatría asistencial en Galicia». Entre otras consideraciones, realizó afirmaciones del siguiente

¹⁷ M. J. MORO ALMARAZ, «Derecho de expresión y libertad ideológica en el ámbito laboral», *ob. cit.*, págs. 387-388.

¹⁸ A. MORENO GARCÍA, «Buena fe y derechos fundamentales en la jurisprudencia del Tribunal Constitucional», *ob. cit.*, págs. 281-282.

¹⁹ *Vid.* S. DEL REY GUANTER, *Libertad de expresión e información y contrato de trabajo*, *ob. cit.*, págs. 49 y ss.

tenor: «que los sistemas asistenciales eran totalmente arcaicos; que la situación asistencial era bastante regresiva en Conjo, que existía un caos asistencial total como característica de los centros psiquiátricos de Galicia [pues] ni había un sistema de colaboración en equipo con supeditación total a una psiquiatría importada no adaptable para Galicia, ni respondía a las necesidades reales de la población...».

El Consejo de Gobierno de la Fundación Pública Sanatorio Psiquiátrico de Conjo acuerda la sanción de despido, por entender que sus declaraciones en el citado programa de TVE implicaban un menosprecio al Centro con infracción del deber de lealtad a la empresa, transgresión de la buena fe contractual y abuso de confianza.

Entre otros argumentos, el demandante plantea, en su escrito de demanda, la vulneración del art. 20.1.a) de la CE por considerar que ha sido privado de su puesto de trabajo por expresar sus ideas y opiniones. A este respecto, el TC, en el Fundamento Jurídico Segundo de su Sentencia 88/85, de 19 de julio, vuelve a retomar el hilo argumental ya dispuesto en la 120/83, de 15 de diciembre, en el que deja patente que

«... cuando la expresión pública de ideas y opiniones es ejercida por un trabajador, tomando como contenido aspectos generales o singulares del funcionamiento y actuación de la empresa en que presta sus servicios, el ejercicio de aquella libertad ha de enmarcarse... en unas determinadas pautas de comportamiento, que el art. 7 del Código Civil expresa con carácter general, al precisar que “los derechos deberán ejercitarse conforme a las exigencias de la buena fe”...».

No obstante, y con carácter previo, en ese mismo Fundamento Jurídico, el TC recuerda que la celebración de un contrato de trabajo no implica la privación para una de las partes (en este caso el trabajador) de los derechos que la Constitución le reconoce como ciudadano²⁰. Añadiendo que las manifestaciones de «feudalismo industrial» repugnan al Estado social y democrático de Derecho, además de ser contrarias a los valores superiores del ordenamiento jurídico que se formulan en el art. 1.1 de la Constitución.

Por último, concluye el TC que el demandante no se condujo con exceso en el ejercicio de su derecho a la libertad de expresión, por lo que entiende que no concurren motivos para el despido y, en consecuencia, acaba otorgando el amparo al demandante.

²⁰ J. RIVERO LAMAS, «Poderes, libertades y derechos en el contrato de trabajo», *Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm. 80, 1996, pág. 986.

3.3. *El caso de Manolo Hierro. La STC 6/95, de 10 de enero*²¹

En este caso, Manolo Hierro, jugador del fútbol del C.D. Tenerife, realizó unas declaraciones a los periódicos *La Gaceta de Canarias* y *El Día* en las que, a juicio de la entidad, se vertían expresiones que implicaban «menoscabo y animadversión en relación con los directivos del club». En el primero de los rotativos aparecieron las siguientes manifestaciones: «He ido con buena voluntad y me han contestado tratando de imponer sus condiciones. Así no se puede ir por la vida... A partir de ahora las condiciones las impongo yo, me pagan dos años de contrato y nos vemos en junio de 1994 y se acabó..., si el problema es de carácter personal, me importa un carajo...»

En el periódico *El Día* las declaraciones fueron las que siguen: «... sé perfectamente dónde están mis obligaciones pero también sé cuáles son las del club, las cuales están firmadas... Igual que cumplo con mis obligaciones también voy a exigir que la otra parte las cumpla... si me quieren buscar las vueltas, pues posiblemente las encuentren, los contratos se hacen para cumplirlos...».

A consecuencia de las referidas manifestaciones en ambos rotativos, el C.D. Tenerife le impuso una sanción de multa de 750.000 pesetas. Esta sanción fue confirmada por el Juzgado de lo Social y, posteriormente, por la Sala del TSJ de Canarias, donde ratificaba el carácter obligatorio de las normas internas del Club (art. 7.1) y reducía la cuantía de la multa, entendiéndose que al actor «cabe exigirle una especie de celo en el cumplimiento de sus deberes y obligaciones laborales», fundamentado por la elevada contraprestación que percibía el jugador, lo cual se erigía, a juicio de la Sala, «como un verdadero límite de la libertad de expresión del actor» (*sic*).

Sin embargo, el TC, en el Fundamento Jurídico Tercero de su Sentencia 6/95, de 10 de enero, entiende que las declaraciones

«... tenían un tono claramente neutro, que en modo alguno podía considerarse ofensivo para el club en que trabajaba, dado que sólo ponían de manifiesto el descontento del actor con el desenvolvimiento de su relación contractual... Con este alcance, no era posible apreciar que comprometiesen ningún interés del empresario, legítimo y acreditativamente imprescindible para el normal desarrollo de la actividad productiva...».

Finalizaba el TC ese mismo Fundamento Jurídico Tercero haciéndose eco de la repercusión pública de los jugadores de fútbol y el que sus decla-

²¹ *Vid.* el comentario a esta sentencia de C. GALA DURÁN, «Relación laboral y libertad de expresión» (comentario a la Sentencia del Tribunal Constitucional 6/95, de 10 de enero), *Relaciones Laborales*, núm. 7, abril de 1996. Igualmente, J. PARDO FALCÓN, «Los derechos fundamentales como límites de los poderes jurídicos del empresario», *ob. cit.*, págs. 306 y ss.

raciones destilaban una inequívoca trascendencia pública de interés para los numerosos aficionados al deporte.

4. FUNCIÓN PÚBLICA (Y SERVICIOS PÚBLICOS) Y LOS LÍMITES A LA LIBERTAD DE EXPRESIÓN E INFORMACIÓN

En este ámbito, la jurisprudencia del Tribunal Constitucional es más bien reducida y, fundamentalmente, relacionada con el ejercicio de la libertad de expresión de los funcionarios del Cuerpo Nacional de Policía y su conexión con el ejercicio de la libertad sindical. A este respecto, el TC ha resuelto tres recursos de amparo distintos en sus Sentencias 81/83, 141/85 y 69/89²².

En una línea distinta a las anteriores existen otros pronunciamientos del Tribunal en los que nos detendremos. El primero de ellos se trata de un conflicto en el ejercicio del derecho a la libertad de información y a la práctica de la actividad sindical, STC 143/91, de 1 de julio, donde se resuelve el recurso de amparo presentado por un funcionario que fue condenado por un delito de desacato (art. 244 del Código Penal —anterior—) al denunciar presuntas irregularidades en la prisión de Granada. Además de la anterior, otra importante sentencia en el ámbito de la función pública es la 6/88, de 21 de enero, donde el TC resuelve el recurso de amparo promovido por un periodista que prestaba sus servicios en el Ministerio de Justicia y que, dadas las manifestaciones que en su momento realizó a la Agencia de Noticias «Europa-Press», fue despedido por deslealtad y abuso de confianza. Y, finalmente, el reciente caso del Presidente del Comité de Empresa de Transportes Unidos de Asturias, S.A., STC 1/98, de 12 de enero, quien fue despedido por infringir su deber de buena fe para con la empresa.

4.1. *El caso del Sr. Crespo. La Sentencia 6/88, de 21 de enero*²³

En este caso, el recurso de amparo llega al TC promovido por el Sr. Crespo, quien había sido despedido como redactor de la Oficina de Prensa del Ministerio de Justicia por la comisión de una falta de deslealtad y abuso de confianza. El origen del conflicto se plantea por las manifestaciones del citado redactor a la Agencia de Noticias «Europa-Press», a

²² Vid. I. DE OTTO Y PARDO, en *Derechos fundamentales y Constitución*, ob. cit., pág. 108. Igualmente, S. DEL REY GUANTER, *Libertad de expresión e información y contrato de trabajo*, ob. cit., págs. 45 y ss.

²³ Vid. J. J. SOLOZÁBAL ECHEVARRÍA, «Libertad de expresión, información y relaciones laborales», ob. cit., págs. 165 y ss. Igualmente, S. DEL REY GUANTER, *Libertad de expresión e información y contrato de trabajo*, ob. cit., págs. 38 y ss.

quien manifestaba su intención de dirigir próximamente un escrito al Subsecretario del Ministerio de Justicia haciéndole constar su preocupación por la filtración permanente de noticias de su Departamento a la Editorial «Prisa».

Con independencia de las distintas cuestiones planteadas en la sentencia, lo que nos interesa es que en el Fundamento Jurídico Quinto de la sentencia, el TC resuelve que el derecho que en su día ejerció el Sr. Crespo era el de la libertad de información. Información que poseía una indudable trascendencia como para entender que versaba sobre hechos noticiales o noticiosos, es decir, eran de un indudable relieve público.

Más adelante, el TC, en el Fundamento Jurídico Sexto, tras volver a recordar los rasgos esenciales sentados en sus Sentencias anteriores 120/83, de 15 de diciembre, y 88/85, recuerda la necesidad de que todos los derechos —incluidos los constitucionales— se ejerzan conforme a los principios derivados del art. 7.1 del Código Civil, esto es, conforme a las exigencias de la buena fe. En este caso, el Alto Tribunal entiende que el recurrente ni utilizó ni difundió indebidamente datos o informaciones de los que tuviera conocimiento por razón de su ejercicio profesional, con lo que no hubo quebranto del secreto profesional. Por lo tanto, además de ejercer el derecho a la información dentro de sus parámetros constitucionales, el recurrente carecía de *animus nocendi*, con lo que la buena fe y la lealtad debida no se transgredieron. Se trataba, entonces, de hacer llegar a la opinión pública determinadas anomalías que si bien no eran constitutivas de ilicitud alguna, sí que podían poner en tela de juicio el *principio de responsabilidad que pesa sobre los poderes públicos*. A lo que el Tribunal añade que «... difícil es, en tales casos, poner la buena fe al servicio del silencio, sin matices, el trabajador».

4.2. *El asunto del funcionario de la Prisión de Granada.* *La STC 143/91, de 1 de julio*²⁴

En la *Sentencia 143/91*, de 1 de julio, el recurrente en amparo había sido condenado por la comisión de un delito de desacato (art. 244 del Código Penal —anterior—). El condenado, miembro de la Dirección del Sindicato Democrático de Prisiones, elaboró un escrito que remitió al *Diario de Granada*; en él denunciaba distintas irregularidades cometidas por el Director de la Prisión y el Subdirector-Criminológico del Centro. Entre otras cosas, se les imputaba el pago del teléfono particular del Subdirector-Criminológico con cargo a la Administración Penitenciaria; el cobro de la dedicación exclusiva cuando éste realizaba actividades privadas en el propio despacho oficial; el cobro, por parte de su yerno, de una «gra-

²⁴ Vid. S. DEL REY GUANTER, *Libertad de expresión e información y contrato de trabajo*, ob. cit., págs. 43 y ss.

tificación» desproporcionada por unas sustituciones que cuando eran realizadas por un interno apenas se retribuían; y, lo que es más grave, la concesión de «libertades indebidas» a algunos reclusos.

En este caso, la primera cuestión es dilucidar cuál es el derecho, expresión o información, del recurrente que presuntamente ha sido vulnerado. El TC concluye, creemos que acertadamente, que se trata del derecho a la información, en tanto que el objeto del debate es, esencialmente, las puestas indebidas de libertad atribuidas al Director de la Prisión. El resto de las imputaciones, añade el Tribunal, aun siendo reprobables, han sido calificadas por los Tribunales de instancia como graves, pero no constitutivas de delito.

Sin embargo, por lo que aquí interesa, el ejercicio de la libre información por un funcionario público en el seno de su derecho a la libertad sindical, el Tribunal precisa que, efectivamente, la actividad sindical y el ejercicio del derecho a la información están condicionados por los mandatos constitucionales del art. 103.1, referentes a la eficacia y jerarquía que deben presidir la actividad de la función pública. Hasta aquí no se aporta ningún elemento nuevo y se reafirman postulados sentados en anteriores sentencias. Sin embargo, añade lo siguiente:

«La relación funcional está presidida por la satisfacción de intereses sociales o interés público, que no se identifica necesariamente con, el interés administrativo, frente a los que presiden la organización de la empresa privada. Y si dentro de este último ámbito se ha señalado que *la buena fe contractual* puede limitar la libertad de información en materia sindical..., dicho límite *no despliega sus efectos* con idéntica virtualidad *cuando de la función pública se trata.*»

Con ello, la buena fe contractual (art. 7 del Código Civil) deja de ser en el ámbito de la función pública un límite para el ejercicio de los derechos, lo cual nos parece realmente acertado. Condición que, por otro lado, parece imponerse en el ámbito de las relaciones laborales privadas y con la que, avanzamos, no estamos de acuerdo en su utilización como criterio general.

Ahora bien, a la vez, cabe preguntarse el porqué de esa variación o de ese tratamiento distinto en los ámbitos público y privado. El propio Tribunal responde al interrogante al sustentar que las informaciones que tienen su origen en el ámbito sindical, y cuyo propósito es criticar o denunciar irregularidades, disfunciones o prestaciones inadecuadas de un servicio público (prestaciones que, no olvidemos, deben estar presididas por el criterio de satisfacción de los intereses generales —intereses que no tienen por qué coincidir con los propios del ámbito privado—), revisten un indudable interés público.

Por lo tanto, la denuncia de las referidas irregularidades en aras a la mejora del servicio, a la corrección del mismo o a la exigencia de respon-

sabilidades, en su caso, debe prevalecer «sea quien fuere al que quepa imputarlas». Siempre, claro está, que con ello no se pretenda insultar o humillar de forma gratuita o, y muy importante, que merced a ellas «no se difundieren datos o asuntos con quebrantamiento del secreto profesional, contravenciones éstas que nunca podrían legitimarse esgrimiendo la libertad de información»²⁵. Informaciones que, en este caso, eran ciertas y que implicaron que a un recluso puesto en libertad indebidamente se le reintegrara al establecimiento penitenciario.

Por otro lado, y avalando la relevancia de esos hechos u otros análogos, tampoco es necesario, continúa el Tribunal, que la denuncia de esa situación sea puesta «exclusivamente en conocimiento de las autoridades para que practiquen las averiguaciones de rigor».

En definitiva, sobre el ejercicio de los derechos a la libertad de expresión e información y los funcionarios públicos, cabe concluir que el reconocimiento constitucional de los derechos fundamentales es extensivo a todos puesto que, como señala el TC en su Sentencia 81/83, de 10 de octubre, a diferencia de otras épocas, el funcionario se encuentra en una situación «mucho más próxima a la del simple ciudadano».

Ahora bien, sin perjuicio de lo anterior, hay que tener en consideración que la Administración Pública se articula sobre principios como los de neutralidad, jerarquización o disciplina interna, principios que son más rigurosos dependiendo del cuerpo o categoría a la que pertenezca el funcionario, motivo que, en determinadas ocasiones, supone que el ejercicio de los referidos derechos disponga de un ámbito más reducido. Sin embargo, quedan completamente descartadas las limitaciones adicionales que, tradicionalmente, se imputaban al ejercicio de los derechos fundamentales por los funcionarios públicos y que, en ocasiones, suponían una barrera infranqueable para su libre ejercicio. Era el caso, entre otros, del deber de lealtad al Gobierno o la prohibición absoluta del ejercicio de la crítica política.

Es más, el Alto Tribunal pone de relieve que la libertad de comunicar información del funcionario público puede ser mayor que la de un trabajador en una relación laboral común, en tanto que el interés público (a juicio del TC, de mayor entidad que el interés empresarial propio de una actividad privada) justifica la difusión de asuntos de interés general que, en el caso de un trabajador por cuenta ajena, no serían admisibles²⁶.

Evidentemente, a pesar de la dificultad de perfilar unos límites materiales precisos y de la ausencia de normativa expresa, esta situación admite la plena compatibilidad del derecho a la información con el deber de sigilo exigible al funcionario público e incluso con la posibilidad de acudir a los medios de comunicación para denunciar funcionamientos anormales o

²⁵ STC 6/88, Fundamento Jurídico Sexto.

²⁶ *Vid.*, en el mismo sentido, I. LASAGABASTER HERRARTE, *Las relaciones de sujeción especial*, Madrid, 1994, págs. 406-407.

irregulares de la Administración²⁷, «sea a quien fuere a quien quepa imputarlas» (STC 143/91).

Todo ello sin perjuicio de que hasta ahora haya existido, y exista aún, una facultad absolutamente discrecional por parte de la Administración para decidir sobre qué materias y quiénes son los responsables de transmitir esa información a la opinión pública so pretexto de la quiebra del deber de sigilo funcional²⁸. Sin embargo, ya hemos visto que el TC, en la sentencia últimamente citada y en otras como la 6/88, considera que se adecúa al marco constitucional la denuncia de determinadas irregularidades o disfunciones en la marcha de la Administración que no respondan al criterio general de un funcionamiento eficaz que atienda a los intereses generales.

Por lo tanto, una vez sentada la compatibilidad entre el ejercicio del derecho a la información y el deber de sigilo, y atendiendo al grado de eficacia y jerarquía propias del Cuerpo al cual pertenece el funcionario, se pueden distinguir algunas situaciones distintas:

a) El ejercicio de los derechos a la libertad de expresión e información no puede amparar, en ningún caso, la revelación de secretos o de informaciones que no deban ser divulgados so pretexto del ejercicio legítimo de los referidos derechos. Así, en el Fundamento Jurídico Sexto de la reiteradamente citada STC 6/88, de 21 de enero, el TC establece que la utilización o la difusión indebida de determinados datos o asuntos, obtenidos por razón del oficio o cargo, no pueden legitimarse esgrimiendo el ejercicio del derecho a la información..., «datos que pueden quedar lícitamente sustraídos al conocimiento público por más relevantes que pudiera pretenderse fueran para terceros», o por hacer referencia a hechos o situaciones que no pudieran hacerse públicas por interferir en el normal desarrollo del servicio público²⁹.

b) La revelación de irregularidades que suponen un funcionamiento anormal del servicio público y que en el caso de hacerse públicas beneficiarían al interés social. En esta hipótesis, «el relieve público de la información prevalecerá sobre el deber de reserva» (STC 6/88). Libertad de comunicar información que, en el caso del funcionario público, «puede ser mayor que la de un trabajador en el ámbito laboral común», y que se justifica por la difusión de asuntos de interés general en aras de la mejora, de la corrección del servicio o en la exigencia de responsabilidades (STC 143/91).

²⁷ R. GARCÍA MACHO, *Secreto profesional y libertad de expresión del funcionario*, Valencia, 1993, págs. 152 y ss.

²⁸ En Alemania, la situación plantea unas características distintas en tanto que el art. 63 de la BBG (*Bundesbeamtengesetz*) establece que sólo determinadas autoridades administrativas o funcionarios especialmente designados para ello podrán informar a los medios de comunicación.

²⁹ R. GARCÍA MACHO, *Secreto profesional y libertad de expresión del funcionario*, ob. cit., pág. 135; A. FERNÁNDEZ-MIRANDA Y CAMPOAMOR, «Libertad de expresión y derecho a la información», ob. cit., pág. 527.

4.3. *El caso de Transportes Unidos de Asturias.*
La STC 1/98, de 12 de enero

En este caso, el mecanismo utilizado por el Tribunal Constitucional para resolver la demanda de amparo presentada por el Presidente del Comité de Empresa de Transportes Unidos de Asturias (TUA) es un reflejo de lo que acabamos de señalar en el último punto del epígrafe anterior: la prevalencia de la información relacionada con asuntos de interés general en aras de la mejora del servicio.

En síntesis, el demandante es despedido por una presunta transgresión de la buena fe contractual. El motivo que lo origina es que el citado trabajador, Presidente del Comité de Empresa además de Secretario Provincial del «Sindicato Independiente de Transportes» (SIT), dirige un escrito al Ayuntamiento de Oviedo en el que denuncia diversas irregularidades cometidas por la empresa, solicitando por ello a la Administración municipal la caducidad de la concesión, así como la pérdida de los derechos de la empresa y el que ésta no fuera indemnizada por ello. Escrito que, por otro lado, no hacía más que reflejar las conclusiones de un acta de la reunión celebrada días antes por la dirección del SIT donde se autorizaba al Presidente del Comité de Empresa para que presentara un escrito ante los órganos pertinentes en el que se denunciaran los «incumplimientos, ilegalidades o irregularidades» de la empresa.

Como consecuencia de ello, el recurrente, tras no especificar si el escrito había sido hecho a título individual o en nombre de la directiva del Sindicato y alegar que la denuncia había sido hecha en el ejercicio de su actividad sindical, es despedido por perseguir —a juicio del empleador— la disolución de la empresa, además de mantener una actitud «impregnada de ocultas intenciones», conculcando con ello los deberes laborales definidos en los arts. 5.a) y 20.2 del Estatuto de los Trabajadores. Despido que es corroborado por el Juzgado de lo Social correspondiente por infringir «los mínimos de buena fe y lealtad que deben presidir las relaciones laborales». Se interpone por ello recurso de súplica al Tribunal Superior de Justicia de Asturias, que lo desestima, motivo por el cual el recurrente acude en amparo al Tribunal Constitucional.

El Alto Tribunal, tras precisar en el Fundamento Jurídico Quinto que el derecho ejercido es el de información en el ámbito público, incide en la relevancia de las declaraciones del trabajador y trae expresamente a colación las SSTC 6/88 y 143/91, que acabamos de ver. Evidentemente, con ello insiste en la dimensión del derecho a la libertad de información cuando es ejercido para denunciar las irregularidades detectadas en un servicio público. Hechos cuya veracidad no se cuestionó en la vía judicial previa y que, además, con su difusión contribuyen a «eliminar fraudes o abusos en la prestación del servicio público». Con ello, y en la línea de pronunciamientos anteriores, el interés preponderante en los supuestos en los que el conflicto se plantea en el seno de la Administración no es otro que el inte-

rés público «en la regular, eficaz y eficiente prestación del servicio». Criterio, por otro lado, distinto cuando el derecho es ejercido en el ámbito laboral privado (*supra*, 3), donde, como el propio Tribunal pone de manifiesto al citar su Sentencia 120/83, el conflicto entre la lealtad al empresario y el ejercicio del derecho se sustancia en el plano de la buena fe debida al empleador.

5. CONCLUSIONES

Con carácter previo hemos de avanzar que las reflexiones que siguen están referidas al sí de una relación laboral ordinaria en la que los fines de la empresa son de carácter económico-mercantil, laboral y social, pero sin la presencia de un elemento ideológico que constituya la esencia de la institución, es decir, no se trata de relaciones laborales en el marco de empresas ideológicas o de tendencias (*Tendenzbetrieb*), ya que en ese caso las conclusiones serían otras y vendrían caracterizadas por el mayor grado de subordinación del trabajador a las exigencias de la empresa³⁰.

Una vez dicho esto, valga apuntar que, además de las sentencias reseñadas correspondientes al ejercicio de los derechos del art. 20 de la CE en el ámbito laboral privado, existen otras, tanto anteriores como posteriores (entre estas últimas, la 4/96, de 16 de enero³¹ —horas extras de los trabajadores del Metro de Madrid—; la 106/96, de 12 de junio³² —manifestaciones de una empleada en el Hospital de San Rafael de Granada por la celebración de la eucaristía entre los enfermos del Hospital—, o la 186/96, de 25 de noviembre —caso del monitor socorrista del Ayuntamiento de Llodio—), en las que se resuelven los conflictos planteados utilizando la misma línea de argumentación que acabamos de exponer. En primer lugar, la afectación al honor de la empresa por las manifestaciones de los trabajadores y, en segundo lugar, atendiendo al art. 7 del Código Civil, la buena fe como límite adicional al ejercicio de los derechos a la libertad de expresión e información.

Con respecto a esto último, *la buena fe como límite adicional al ejerci-*

³⁰ G. P. ROJAS RIVERO, *La libertad de expresión del trabajador*, ob. cit., págs. 183 y ss. En el mismo sentido, R. CANTERO RIVAS, «Los derechos inespecíficos de la relación laboral: libertad de expresión, libertad ideológica y derecho a la intimidad», *La Ley*, diario de 24 de octubre de 1997, págs. 4 y ss. *Vid.*, igualmente, J. ALFARO ÁGUILA-REAL, «Autonomía privada y derechos fundamentales», *Anuario de Derecho Civil*, 1991, págs. 57 y ss., especialmente 87, 96-97, 99 y 104-105, donde, entre otras cuestiones, pone de manifiesto que «podrá tacharse de inconstitucional cualquier regulación de relaciones entre particulares que no delimite adecuadamente los intereses de una y otra parte, o que, para salvaguardar el derecho de una de las partes, limite desproporcionadamente el derecho de la otra». Asimismo, A. MORENO GARCÍA, «Buena fe y derechos fundamentales en la jurisprudencia constitucional», ob. cit., págs. 276 y ss.

³¹ *Vid.* el comentario de A. I. PÉREZ CAMPOS, C. SAN MARTÍN MAZZUCCONI e I. UCELAY URECH, «Libertad de expresión e información en el ámbito laboral», en *Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm. 84, 1997, págs. 619 y ss.

³² *Vid.* el comentario a la misma de R. CANTERO RIVAS, ob. cit., págs. 4-5.

cio de los derechos fundamentales reconocidos en la Constitución, hay que decir, como señala DE OTTO³³, que se trata de un reconocimiento de la *teoría de los límites inmanentes de los derechos fundamentales*, según la cual los derechos y libertades han de armonizarse con otros bienes constitucionalmente protegidos por el ordenamiento. Mecanismo con el que, en definitiva, se pretende hacer frente a un presunto ejercicio arbitrario de los derechos fundamentales y libertades públicas.

Línea argumental que, como hemos visto, el Alto Tribunal ha reconocido expresamente en su Sentencia 11/81 (*supra*, 2). Sin embargo, entendemos que, en este caso, el TC sostiene criterios que difícilmente permiten concluir que determinados bienes se encuentran constitucionalmente protegidos. Básicamente, se trata de las referencias al art. 7 del Código Civil y a la tan reclamada necesidad de ejercicio de los derechos a la libertad de expresión e información de acuerdo con las exigencias de la buena fe.

Exigencia de buena fe que, como es sabido, es un requisito exigible en el tráfico jurídico. Pero este requisito, según DE OTTO (lo que compartimos), no sólo carece de protección constitucional, sino que en el texto constitucional no existe ningún precepto que prevea que el ejercicio de un derecho constitucional debe ajustarse a las exigencias de buena fe³⁴. Ello supone, añade el referido autor, «catapultar al plano constitucional bienes que manifiestamente se encuentran en un plano inferior y de cuya protección no cabe derivar límite alguno en el ejercicio de los derechos fundamentales»³⁵. Es más, con ello se pone en tela de juicio la tesis que mantiene que los derechos fundamentales no pueden limitarse en su desarrollo mediante otros límites que los que se encuentren constitucionalmente previstos y concretados en la ley³⁶.

No obstante, con la interpretación del Alto Tribunal, se sitúa al principio de buena fe al mismo nivel que el resto de los límites del art. 20.4 de la Constitución cuando, en realidad —la buena fe—, se encuentra en un plano distinto e inferior al de los derechos a la libertad de expresión e información.

Con lo anterior no quiere decirse, ni mucho menos, que el principio de buena fe no sea merecedor de protección, sino que, probablemente, no es propio derivar de él límites que incidan en el ejercicio de derechos fun-

³³ I. DE OTTO Y PARDO, en *Derechos fundamentales y Constitución*, ob. cit., págs. 100, 110. En el mismo sentido, vid. A. MORENO GARCÍA, «Buena fe y derechos fundamentales en la jurisprudencia del Tribunal Constitucional», ob. cit., pág. 268.

³⁴ A. MORENO GARCÍA, «Buena fe y derechos fundamentales en la jurisprudencia del Tribunal Constitucional», ob. cit., pág. 270. Vid. J. PARDO FALCÓN, «Los derechos fundamentales como límites de los poderes jurídicos del empresario», ob. cit., pág. 309, quien, como ya hemos señalado, cree apreciar en la STC 6/95, de 10 de enero, así como en las SSTC 106/96, de 12 de junio, y 186/96, de 16 de enero, una cierta evolución en este sentido: aunque también es verdad, como el citado autor recoge en la nota a pie de página núm. 15 de su trabajo, que en la STC 4/96, de 16 de enero, parece que el Alto Tribunal vuelve a incidir en la buena fe como criterio limitador del ejercicio de los derechos fundamentales.

³⁵ I. DE OTTO Y PARDO, en *Derechos fundamentales y Constitución*, ob. cit., págs. 113-114.

³⁶ A. MORENO GARCÍA, «Buena fe y derechos fundamentales...», ob. cit., pág. 268.

damentales, y menos aún de la trascendencia y la relevancia de los citados³⁷.

En sentido contrario, y como hemos dicho al inicio, el principio de buena fe debería limitarse a ser una exigencia que presidiera el comportamiento de ambas partes (trabajador y empresario), ya fuera en la fase previa de constitución de las relaciones laborales o en la etapa posterior de relación jurídica entre ellos³⁸, y, desde luego, no debería utilizarse como un potencial cheque en blanco para legitimar adhesiones al empresario mediante el que cuestionar el ejercicio de la libertad de expresión o de información del trabajador. Todo ello sin olvidar, en el marco de unas relaciones laborales presididas (naturalmente) por el principio de buena fe, la prohibición de relevar secretos de naturaleza reservada de la empresa, la de no proferir ofensas verbales a los compañeros de trabajo o al empresario, o la prohibición de concurrencia (en especial en el supuesto de la llamada concurrencia ideológica desleal)³⁹.

No obstante, también es preciso señalar que el propio TC limita la exigencia de buena fe contractual al ámbito de la relación laboral privada⁴⁰. Es decir, no la requiere para la función pública al manifestar en el Fundamento Jurídico Quinto de su Sentencia 143/91, de 1 de julio, que dicho límite (la buena fe contractual) «no despliega sus efectos con idéntica virtualidad cuando de la función pública se trata».

Una nueva cuestión a dilucidar en las sentencias anteriores es la referencia a la puesta en tela de juicio del *honor de la empresa*, su buen nombre o el desprestigio en que ésta se puede ver envuelta a la luz de determinadas manifestaciones, o cuando algunos hechos relativos a su funcionamiento interno trascienden a la opinión pública. Para ello se hacen referencias a la quiebra de algunos preceptos de la LO 1/82, de 5 de mayo, de Protección civil del derecho al honor, a la intimidación personal y familiar y a la propia imagen. Referencias que parecen no tener presente que lo que se deduce de la referida Ley es que el derecho al honor es de contenido personalísimo, esto es, que no es extensible a las personas jurídicas y que su ámbito de afectación está circunscrito a las personas físicas. En este mismo sentido se manifiesta el TC en el Fundamento Jurídico Segundo de su Sentencia 107/88, de 8 de junio, cuando afirma lo siguiente:

³⁷ I. DE OTTO Y PARDO, *ibidem*. Vid., igualmente, A. MORENO GARCÍA, *ibidem*, quien, además de insistir en la idea de que no todos los derechos pueden prevalecer frente al ejercicio de un derecho fundamental, sostiene que en el caso de que actúen como límite deben cumplir un requisito fundamental: «El de ser conforme a la naturaleza del derecho que pretende limitar, esto es, al rango constitucional del derecho fundamental». A lo que añade: «Es condición imprescindible que la naturaleza formal del derecho y la de su límite coincidan» (cursiva añadida).

³⁸ M. J. MORO ALMARAZ, «Derecho de expresión y libertad ideológica en el ámbito laboral», *ob. cit.*, pág. 55; G. P. ROJAS RIVERO, *La libertad de expresión del trabajador*, *ob. cit.*, pág. 64.

³⁹ G. P. ROJAS RIVERO, *La libertad de expresión del trabajador*, *ob. cit.*, pág. 69.

⁴⁰ Sobre los límites a los derechos de expresión e información derivados de la relación de trabajo, *vid.* S. DEL REY GUANTER, *Libertad de expresión e información y contrato de trabajo*, *ob. cit.*, págs. 37 y ss.; G. ROJAS RIVERO, *La libertad de expresión del trabajador*, *ob. cit.*, págs. 55 y ss.

«... El derecho al honor tiene en nuestra Constitución un significado personalista... es un valor referible a personas individualmente consideradas...»⁴¹.

Continúa el Tribunal acerca de la conveniencia de no hablar de honor de las instituciones públicas o clases determinadas del Estado, sino de utilizar los términos de

«... dignidad, prestigio y autoridad moral que son valores... no exactamente identificables con el honor... y, por ello, en su ponderación frente a la libertad de expresión debe asignárseles un nivel más débil de protección...»⁴².

Por lo tanto, si ese mismo criterio del Tribunal, es cierto que referido a las instituciones públicas, lo hacemos extrapolable a las personas jurídicas, es difícilmente sostenible que podamos defender la existencia genérica del honor de las personas jurídicas, como sería el caso de las empresas que pretendidamente ven afectado su derecho al honor.

Pues bien, precisamente, esa misma línea argumental fue simultáneamente acogida por el TS, entre otras, en las Sentencias de 24 de octubre de 1988, 9 de febrero de 1989 y 2 de marzo de 1989. Con ello se clarifica la expresión utilizada por el TC en su Sentencia 107/88, de 8 de junio, en la que se refería a los sujetos del derecho al honor como a las «personas individualmente consideradas». Es decir, el criterio seguido por el TS es el de entender que los derechos del art. 18.1 de la CE tienen un claro significado personalista y, por lo tanto, están referidos a la persona individual y no a la persona jurídica.

Un argumento distinto que vendría a sumarse al anterior es que si bien es cierto que, ocasionalmente, la jurisprudencia constitucional ha admitido la titularidad de derechos fundamentales para las personas jurídicas, como la tutela judicial efectiva o la inviolabilidad del domicilio⁴³, también es verdad que, cuando se reconoce la referida titularidad de derechos en favor de las personas jurídicas, se hace con *carácter instrumental*, es decir, la titularidad del contenido esencial del bien jurídico corresponde a personas físicas y no a personas jurídicas. Por lo tanto, la pretendida violación del bien jurídico referido a las personas jurídicas ha de entenderse como una «extensión instrumental» de la tutela en el sentido de que su

⁴¹ Con el referido argumento, el TC está acogiendo como correcta la interpretación de identificar la persona individualmente considerada con persona física.

⁴² Vid. M. I. FELIU REY, *¿Tienen honor las personas jurídicas?*, Madrid, 1989, págs. 16-17. En el mismo sentido, vid. el Fundamento Jurídico Cuarto de la STC 51/89, de 22 de febrero.

⁴³ Vid. STC 137/85, de 17 de octubre. Pronunciamiento que contrasta, en este caso, con la jurisprudencia del TC alemán, para quien no puede admitirse la titularidad de derechos personalísimos de personas jurídicas. Vid. F. MORALES PRATS, en *Comentarios al Nuevo Código Penal* (G. QUINTERO OLIVARES, Director), Pamplona, 1996, pág. 983.

quebrantamiento tiene trascendencia»⁴⁴ para, en este caso, el honor del empresario, pero no de la empresa⁴⁵.

En definitiva, resulta difícil entender que las empresas se vean afectadas en su derecho al honor por las manifestaciones de un trabajador que pone en tela de juicio determinadas actividades o actitudes de ésta con respecto a sus empleados, pero sin que ello signifique, naturalmente, agresiones ilimitadas y en el bien entendido —como hemos señalado al inicio— de que los derechos fundamentales en general, y los de libertad de expresión e información en particular, no son, en ningún caso, ilimitados.

Una tesis diferente —y controvertida— que aparece en la jurisprudencia constitucional es la existencia de un pretendido «*deber de lealtad*» o de «*fidelidad*» del trabajador hacia el empresario; argumento con el que indirectamente vuelve a debilitarse el ejercicio de los derechos del art. 20.1.a) y d) de la Constitución. A este respecto, y de acuerdo con RODRÍGUEZ-PIÑERO⁴⁶, cabe decir que la idea de fidelidad tiene una antigua raíz jurídico-política que hace referencia al deber del súbdito frente al soberano que implica una idea feudal y «entrega devota y obediencia al superior».

Estos conceptos de *lealtad y fidelidad* nos parecen trasnochados cuando se utilizan en el seno de unas relaciones de producción basadas en el «contraste de intereses entre quien trabaja y quien hace suyos los frutos de ese trabajo»⁴⁷, o, dicho con otras palabras: el contrato de trabajo se fundamenta en el consentimiento libre y voluntariamente prestado por las partes, de manera que, probablemente, la concepción más lógica en este ámbito laboral privado debería perfilarse desde el punto de vista de entender *la relación de trabajo como una pura relación de cambio estrictamente patrimonial y en condiciones de igualdad*⁴⁸, lo que implica el reconocimiento de la existencia de unos deberes específicos por ambas partes que garantizan la corrección mutua, sin descartar con ello el requisito de la buena fe en la referida relación pero, como hemos señalado antes, lejos de entender cualquier crítica pública a la gestión de la empresa como una conducta desleal del trabajador⁴⁹. En este mismo sentido cabe preguntarse: ¿sería admisible

⁴⁴ F. MORALES PRATS, en *Comentarios al Nuevo Código penal*, ob. cit., págs. 983-984, 993.

⁴⁵ No obstante, el propio TC, en el Fundamento Jurídico Quinto de su Sentencia 139/95, de 26 de septiembre, a pesar de admitir que ha acuñado un *concepto personalista de honor*, viene a matizar su anterior línea doctrinal al afirmar ahora que «... el significado del derecho al honor ni puede ni debe excluir de su ámbito de protección a las personas jurídicas». Sin embargo, a continuación subraya que se trata de un derecho fundamental en conexión con la dignidad de la persona (art. 10.1 C E). *Vid.* G. QUINTERO OLIVARES y F. MORALES PRATS, en *Comentarios al Nuevo Código penal*, ob. cit., págs. 1002-1003, quienes articulan el fundamento del derecho al honor a través de la dignidad humana, afirmando que su fin último es «el libre desarrollo de la personalidad».

⁴⁶ M. RODRÍGUEZ-PIÑERO y BRAVO FERRER, «Límites a la competencia y contrato de trabajo», *Revista de Política Social*, 1977, págs. 5 y ss.; G. P. ROJAS RIVERO, *La libertad de expresión del trabajador*, ob. cit., pág. 14.

⁴⁷ M. RODRÍGUEZ-PIÑERO y BRAVO FERRER, ob. cit., pág. 6.

⁴⁸ Criterio que mantiene el profesor RODRÍGUEZ-PIÑERO en el trabajo que acabamos de citar y que, como sostiene CANTERO RIVAS, no es el mayoritario en estos momentos. Al respecto, *vid.*, de este último autor, «Los derechos inespecíficos de la relación laboral...», ob. cit., pág. 2.

⁴⁹ G. P. ROJAS RIVERO, *La libertad de expresión del trabajador*, ob. cit., pág. 60.

estimar que un trabajador, al ejercer el derecho a la libertad de información y poner de relieve las irregularidades de su empresa, está transgrediendo sus deberes de lealtad empresarial? Entendemos que esa interpretación no sería correcta, sino que si la información transmitida a la opinión pública es veraz, debería prevalecer y no encontrarse además condicionada por otras obligaciones más etéreas como las de lealtad empresarial o buena fe contractual⁵⁰.

Por lo que se refiere al *ejercicio de la libertad de expresión o del derecho a la información en la función pública*, la situación, a la luz de la jurisprudencia constitucional, es menos complicada en virtud de la STC 143/91, de 1 de julio, en la que manifiesta que el límite de la buena fe contractual en la función pública no se despliega con los mismos efectos que en las relaciones laborales privadas. Por lo tanto, la buena fe deja de ser en el ámbito de la función pública un límite para el ejercicio de los derechos. El argumento del Alto Tribunal es que cuando se pretenden denunciar determinadas irregularidades con el propósito de mejorar el servicio público la información deberá prevalecer, en tanto que la actuación de la Administración pública está presidida por el criterio de satisfacción a los intereses generales.

En definitiva, y a pesar de que el TC se manifiesta de forma distinta a la aquí defendida, entendemos que en el ámbito de las relaciones laborales privadas, la buena fe, o las referencias al honor de la empresa o las transgresiones de la lealtad y fidelidad debidas al empresario, no deben erigirse, *en general*, en un límite adicional al ejercicio de los derechos a la libertad de expresión e información, ni tampoco en el ámbito de la función pública, en tanto que el interés público justifica la difusión de informaciones que en el caso de un trabajador por cuenta ajena el propio Tribunal entendería inaceptable.

⁵⁰ Vid. J. J. SOLOZÁBAL ECHEVARRÍA, «Libertad de expresión, información y relaciones laborales», *ob. cit.*, pág. 176, donde cita sendas sentencias del TCT (12 de febrero de 1981 y 19 de mayo de 1982) que ponen de manifiesto que «la observancia de la buena fe contractual no puede obligar a silenciar las graves irregularidades en que el empleador pueda incurrir».

DOCUMENTOS

