

SECCIÓN DEL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

- 164** *Sala Segunda. Sentencia 146/2019, de 25 de noviembre de 2019. Recurso de amparo 2436-2017. Promovido por don Unai González del Herrero respecto de la sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco que declaró improcedente su despido disciplinario. Vulneración del derecho a la libertad de expresión: despido disciplinario de un trabajador por criticar la gestión empresarial del centro de trabajo en el que prestaba sus servicios (STC 181/2006).*

ECLI:ES:TC:2019:146

La Sala Segunda del Tribunal Constitucional, compuesta por la magistrada doña Encarnación Roca Trías, presidenta y los magistrados don Fernando Valdés Dal-Ré, don Juan Antonio Xiol Ríos, don Pedro José González-Trevijano Sánchez, don Antonio Narváez Rodríguez y don Ricardo Enríquez Sancho, ha pronunciado

EN NOMBRE DEL REY

la siguiente

SENTENCIA

En el recurso de amparo núm. 2436-2017, promovido por don Unai González del Herrero, representado por la procuradora de los tribunales doña Ana Isabel Lobera Argueñes y asistido por el abogado don Alexander Frías Bermejo, contra la sentencia núm. 952/2016 de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco, de fecha 10 de mayo de 2016, recaída en el recurso de suplicación núm. 919-2016 interpuesto frente a la sentencia del Juzgado de lo Social núm. 7 de Bilbao, de 16 de diciembre de 2015 (autos de despido núm. 581-2015), y el auto de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, de 8 de marzo de 2017 (rec. núm. 2704-2016). Ha intervenido el ministerio fiscal. Se ha personado en el procedimiento la entidad mercantil Clece, S.A. Ha sido ponente la magistrada doña Encarnación Roca Trías.

I. Antecedentes

1. Por escrito registrado en este Tribunal el día 16 de mayo de 2016, don Unai González del Herrero interpuso recurso de amparo contra la sentencia núm. 952/2016 de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco, de fecha 10 de mayo de 2016 (rec. núm. 919-2016) y contra el auto de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, de 8 de marzo de 2017 (rec. núm. 2704-2016) que declaró su firmeza.

2. Los hechos de los que trae causa la demanda de amparo son, en síntesis, los siguientes:

a) Don Unai González del Herrero (recurrente en amparo) venía prestando servicios como enfermero para la empresa Clece, S.A., desde noviembre de 2014, en virtud de contrato de trabajo temporal para el fomento del empleo de discapacitados. Prestaba sus servicios en las instalaciones del «Centro de día La Paz» de Baracaldo, cuya gestión había sido adjudicada a la empresa Clece, S.A., por el ayuntamiento de la citada localidad.

b) Con fecha de 29 de abril de 2015, la empresa Clece le entregó una carta de advertencia señalando que era contrario a la buena fe contractual el hecho de que hubiese acudido al ayuntamiento de Baracaldo a trasladar una serie de cuestiones sobre su puesto de trabajo, sobre el centro en el que prestaba servicios y sobre esa empresa. En tal sentido, se señalaba que aunque fuese el ayuntamiento el titular del centro de día en el que trabajaba, no tenía con él vinculación laboral alguna, y que debió acudir a su empresa para efectuar tales quejas. También se hacía constar que con su proceder había «puesto en entredicho la profesionalidad de la empresa y la propia calidad de la gestión del servicio» ante su cliente, al hacer referencia a: la falta de material sanitario en el centro, cuando el mismo era suficiente y se habían atendido sus peticiones si eran justificadas; la carencia de material de oficina, como folios con membrete, o disponibilidad de correo electrónico, que no eran precisos para el desempeño de su puesto de enfermero; o, en fin, la falta de teléfono fijo con extensión propia, maletín de curas, aparcamiento y despacho propios, peticiones que excedían con mucho de las necesidades derivadas del desempeño de su categoría profesional. Dicho esto, se indicaba que el trabajador incumplía sus horarios, permaneciendo en el centro durante un excesivo periodo para realizar el trabajo encomendado aunque no era necesario, y que había aludido a cuestiones absolutamente falsas como la inexistencia de un secador de pelo en el centro, lo que no era cierto, así como a un incidente relativo al traslado de una camilla en el que no había participado, o cuestionado la preparación del personal para dar de comer a los usuarios, lo que resultaba falso al estar el perfectamente capacitado para ello. A la vista de todo ello, se le indicaba que: 1.º) ante cualquier cuestión derivada de su puesto de trabajo, las quejas y sugerencias las debía realizar a través de sus superiores jerárquicos en su empresa; 2.º) debía tener respeto a la empresa para la que prestaba servicios, no pudiendo realizar juicios de valor, difamarla o realizar falsas denuncias sobre su gestión ante su propio cliente, y 3.º) debía prestar sus servicios con la mayor de las diligencias, adecuándose a su puesto de trabajo y a la realización de las tareas para las que había sido contratado, sin extralimitarse ni realizar injerencias en otros puestos de trabajo. Asimismo se decía que resultaba intolerable el incidente del pinchazo que sufrió al cambiar el bolígrafo de insulina de una usuaria con hepatitis «b» (incidente del que había informado al ayuntamiento, aduciendo que fue debido a la falta de material necesario), y respecto del que no había informado a los superiores en la empresa, como tampoco del ingreso en el centro de una enferma de hepatitis «b», lo que resultaba de extrema gravedad y suponía una negligencia por su parte. En cualquier caso, se señalaba que dispuso de guantes (como constaba en el registro de recepción), y que no había solicitado más material. Para terminar, se indicaba, finalmente, que aunque su comportamiento estaba tipificado en el convenio colectivo como falta muy grave, la empresa prefería, no obstante, instarle a que modificase su actitud ante el trabajo, cumplierse debidamente sus tareas y que no se observasen incidentes como el relatado, o se tomarían medidas de mayor envergadura.

c) Con fecha de 25 de mayo de 2015, la empresa le entregó carta en la que se le comunicó su despido disciplinario por una falta muy grave de indisciplina o desobediencia en el trabajo, disminución continuada y voluntaria en el rendimiento de trabajo pactado y transgresión de la buena fe contractual. Se indicaba al respecto para justificar el despido, que se había comprobado que su rendimiento era un 70 por 100 inferior al de la media de sus compañeros, y que sus resultados y calidad del servicio eran muy poco satisfactorios para la empresa. Así se le había notificado previamente, mediante carta de advertencia el día 29 de abril de 2015, con el objeto de que modificase su actitud, pero hasta la fecha ni se había observado una mejora de su trabajo, ni sus responsables se mostraban conformes con el desarrollo del mismo. Se precisaba, en tal sentido, que uno de los motivos de la adopción de esa decisión era su mala comunicación con el equipo y con sus superiores, en tanto que ni les trasladaba las incidencias de su puesto o de la marcha del centro, ni había hecho constar en las reuniones de equipo sus denuncias ante el titular del recurso en el que prestaba sus servicios, hechos que generaban gran desconfianza hacia su persona. Se le reprochaba

también su actitud pasiva en las reuniones, y que no comunicara las conversaciones que tenía con los usuarios del centro o con sus familiares.

Asimismo, aunque se le había advertido que realizaba un horario inadecuado al permanecer en el centro prácticamente todo el día cuando estaba contratado por 3,75 horas, seguía desoyendo a sus superiores, permaneciendo en el prácticamente todo el día. Además, proseguía realizando peticiones de material que no resultaban necesarias para ese centro, lo que había motivado que el equipo médico hubiera tenido que hacer un informe justificando que el instrumental pedido no era necesario, con la carga de trabajo que ello suponía. Todo lo cual conducía a que la empresa que le había contratado no estuviese satisfecha con el desempeño de su puesto de trabajo y no compartiese sus métodos, y dado que las labores que realizaba eran de primera necesidad, su bajo rendimiento causaba un gravísimo perjuicio a la empresa «tanto a su imagen como frente al propio cliente», y, lo que es más importante, resultaba perjudicial para la calidad del servicio prestado.

d) Disconforme con la extinción de su contrato, el trabajador formuló demanda de despido en la que invocó, en primer término, la incorrección formal del despido tanto por la falta de expediente contradictorio como por la inconcreción de la carta de despido; en segundo término, postuló su calificación como nulo, al suponer una represalia por el ejercicio de su libertad de expresión e información (concretamente, por las denuncias sobre las deficiencias del servicio formuladas ante el ayuntamiento de Baracaldo). La demanda dio lugar a los autos de despido núm. 581-2015 seguidos ante el Juzgado de lo Social núm. 7 de Bilbao.

e) Por sentencia de ese juzgado de 16 de diciembre de 2015 se declaró la nulidad del despido por lesión del derecho a la libertad de expresión del actor, al apreciarse que existían indicios de que la decisión extintiva era consecuencia de las denuncias realizadas por el actor ante el ayuntamiento de Baracaldo por las supuestas deficiencias en el servicio adjudicado a la empresa Clece, S.A., para la que trabajaba, sin que hubieran sido desvirtuada tal prueba indiciaria por la empresa demandada. Tal declaración de nulidad no llevó aparejada, sin embargo, la readmisión del trabajador en su puesto dado que, siendo su contrato temporal, la vigencia había finalizado a la fecha del juicio, limitándose la condena, en consecuencia, al abono de los correspondientes salarios de tramitación.

f) La empresa demandada interpuso recurso de suplicación (núm. 919-2016) para que se revocase la calificación del despido como nulo, pero sin oponerse a la improcedencia.

g) El recurso fue estimado por medio de sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco, de 10 de mayo de 2016, que, en contra de lo mantenido en la instancia, rechazó que la conducta del trabajador pudiera ser considerada como ejercicio del derecho de libertad de expresión. En tal sentido, la Sala, partiendo de la veracidad de los hechos que la empresa había imputado al actor (dado que habiéndole remitido una previa carta de amonestación se había aquietado a la misma) negó que la actuación descrita supusiera el ejercicio del derecho a la libertad de expresión al tratarse de «un proceder atípico por la inoportunidad del organismo al que se dirigió», y constituir una «transgresión de la buena fe contractual». Ciertamente, aclaró la Sala, que aunque no cabía declarar la procedencia del despido tanto por razones formales (ausencia del expediente disciplinario exigido por el convenio colectivo e inconcreción de la carta de despido), como sustantivas (falta de acreditación de los hechos e imposición de despido sobre hechos que ya habían sido sancionados con la amonestación escrita), debía rechazarse la calificación de nulidad al no estar comprometido en ese caso el derecho a la libertad de expresión. En tal sentido, subrayó que lo que hizo el trabajador fue únicamente «plantear reivindicaciones laborales por cauce inadecuado, e inmiscuirse en denuncias para las que no estaba legitimado y que, por no haber quedado acreditadas, fueron meras apreciaciones cuya sola mención ante el ayuntamiento causaron a la empresa un perjuicio injusto». Por todo ello, estimó el

recurso de suplicación planteado por la empresa y, revocando la sentencia de instancia, declaró la improcedencia del despido.

Esta sentencia contiene un voto particular en el que la magistrada que lo dictó discrepa de la sentencia aprobada al considerar que no debió estimarse el recurso al resultar correcta la calificación de despido nulo realizada en la instancia. Consideró, en tal sentido, que el despido se produjo con vulneración del derecho a la libertad de expresión del actor, y que este había aportado indicios suficientes que permitían vincular su cese con la denuncia que presentó ante el ayuntamiento de Baracaldo (titular del servicio público objeto de la contrata), referida a la existencia de irregularidades en el centro que gestionaba Clece, S.A., sin que la demandada hubiese probado, por su parte, que actuó disciplinariamente por motivos reales ajenos a ese móvil de represalia, tal y como exige en tales casos la doctrina constitucional sobre inversión de la carga probatoria. Se subrayó, en tal sentido, que había de tenerse en cuenta que apenas un mes antes del despido, la empresa le impuso una sanción de advertencia escrita por la comisión de una falta muy grave de deslealtad o abuso de confianza por las denuncias realizadas ante el ayuntamiento, despidiéndole después sin observar las formalidades requeridas y por unos hechos descritos de forma imprecisa, hasta el punto de que se ignoraba la causa concreta del cese y no se había probado incumplimiento alguno. En suma, no se desvirtuaron por la empresa los indicios de represalia frente al ejercicio legítimo del derecho a la libertad de expresión, y, siendo así, la sentencia de instancia aplicó correctamente la doctrina constitucional al concluir que el despido tuvo por único motivo el ejercicio del citado derecho fundamental.

h) El recurrente formuló recurso de casación para la unificación de doctrina núm. 2704-2016, que fue inadmitido a trámite por medio de auto de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, de 8 de marzo de 2016, por falta de contradicción entre la sentencia impugnada y la aportada de contraste.

3. En su demanda de amparo, la parte recurrente sostiene que la sentencia del Tribunal Superior de Justicia impugnada infringe el derecho a la libertad de expresión y de información [art. 20.1 a) y d) CE] al considerar que el hecho de realizar determinadas reivindicaciones ante el ayuntamiento titular del servicio público prestado por su empresa, con relación a la gestión llevada a cabo por esta última, no queda amparado en aquellos derechos. Subraya que no consta que esas quejas se hiciesen para causar daño a la empresa, ni que tal daño se hubiese producido, habiendo declarado incluso el juzgador de instancia que no constaba que ese derecho a la libertad de expresión se hubiera ejercitado de manera ilegítima o con extralimitación (tampoco lo había siquiera aducido así la empresa). Tras referirse a la doctrina constitucional sobre libertad de expresión e información en el ámbito laboral (SSTC 37/1998 y 151/2004) señala que su aplicación al caso ha de conducir al reconocimiento de la infracción constitucional, por cuanto la sentencia recurrida no habría ponderado adecuadamente el necesario equilibrio entre las obligaciones dimanantes del contrato de trabajo para el trabajador y el ámbito de su libertad constitucional, atendiendo a las circunstancias concurrentes. Tal interpretación supondría el sometimiento pleno del trabajador a los intereses de las organizaciones en las que presta servicios, lo que es contrario a la doctrina constitucional. Finalmente, y por lo que se refiere a la especial trascendencia constitucional del recurso planteado, el recurrente afirma que las especificidades del caso permiten al Tribunal perfilar o aclarar su doctrina en relación con el alcance de la libertad de expresión e información de cualquier trabajador de una empresa que a su vez tenga adjudicado un servicio público para cualquier administración pública, reconociendo el derecho a poder plantear quejas directamente ante la administración titular del servicio público, con el que no guarda relación contractual alguna, como manifestación de la libertad de expresión e información. En suma, lo que se plantea es «si cualquier reclamación o queja, ya sea de tipo laboral o propiamente relacionada con la gestión del centro, por el mero hecho de ser planteada por el trabajador ante el titular del servicio constituye una infracción de la buena fe en el marco de una relación laboral, o si ejercida de manera correcta, las mismas quedan amparadas en el legítimo ejercicio del derecho a

la libertad de expresión, opinión e información, y por lo tanto, el despido por la existencia de tales reclamaciones debe considerarse nulo, por violación de los derechos fundamentales referidos».

4. Por providencia de 5 de febrero de 2018, la Sala Segunda de este Tribunal acordó la admisión a trámite del recurso de amparo, apreciando, de conformidad con lo previsto en el art. 50.1 b) de la Ley Orgánica 2/1979, de 3 de octubre, del Tribunal Constitucional (en adelante, LOTC), su especial trascendencia constitucional al dar ocasión al Tribunal para aclarar o cambiar su doctrina, como consecuencia de un proceso de reflexión interna [STC 155/2009, FJ 2 b)]. Además, en aplicación de lo previsto en el art. 51 LOTC, acordó también dirigir comunicación tanto a la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, como a la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco, a fin de que remitiesen amabas en el plazo de diez días, respectivamente, certificación o fotocopia adverada de las actuaciones correspondientes al recurso de casación para la unificación de doctrina núm. 2704-2016, y del recurso de suplicación núm. 919-2016. Asimismo, se hizo lo propio respecto al Juzgado de lo Social núm. 7 de Bilbao, a fin de que en igual plazo remitiese la certificación o fotocopia adverada de las actuaciones correspondientes a los autos núm. 581-2015, debiendo emplazar a quienes hubiesen sido parte en el procedimiento, excepto a la parte recurrente en amparo, para que en el plazo de diez días pudieran comparecer ante este Tribunal si así lo deseasen.

5. Por escrito presentado en el registro de este Tribunal el día 23 de abril de 2018 se personó el procurador de los tribunales don Manuel Sánchez-Puelles González-Carvajal, en nombre y representación de la mercantil Clece, S.A., suplicando se le tuviera por personada en el procedimiento.

6. Mediante diligencia de ordenación de fecha 21 de mayo de 2018 de la Sala Segunda de este Tribunal se acordó, de un lado, tener por personado y parte en el procedimiento al procurador don Manuel Sánchez-Puelles González-Carvajal en nombre y representación de Clece, S.A., acordándose entender con él las sucesivas actuaciones; de otro lado, dar vista de las actuaciones recibidas a las partes personadas y al ministerio fiscal por plazo común de veinte días, para que dentro de dicho término pudiesen presentar las alegaciones que a su derecho conviniese, conforme determina el art. 52.1 LOTC.

7. Mediante escrito registrado en este Tribunal el día 21 de junio de 2018, la procuradora de los tribunales doña Ana Isabel Lobera Argueñes, en nombre y representación de don Unai González del Herrero, presentó escrito en el que se ratificó en las alegaciones realizadas en su escrito de demanda.

8. El ministerio fiscal, por escrito registrado en este Tribunal el día 28 de junio de 2018, dando cumplimiento al trámite conferido, efectuó las alegaciones que a continuación se sintetizan, interesando que se otorgue el amparo solicitado.

Tras exponer los antecedentes de hecho, las vulneraciones de derechos fundamentales alegadas y la doctrina constitucional que considera aplicable al caso, precisa que el objeto del recurso no es otro que la determinación de si la reacción empresarial (una especie de auto-tutela de su honor) a través del despido disciplinario del que fue objeto el recurrente en amparo, resulta o no conforme con la Constitución, siendo preciso, para ello, determinar si el demandante actuó en el ejercicio legítimo de sus derechos constitucionales cuando realizó el hecho que ha sido considerado por la sentencia recurrida como justificativo del despido. Advierte después, que en los hechos probados solo se plasman las cartas de la empresa (la primera de advertencia, y la segunda de despido, de fechas 29 de abril y 25 de mayo de 2015, respectivamente), sin que en ningún momento se haya recogido que lo que se dice en ellas sea verdad. Subraya que, a la vista del relato de hechos, ni siquiera podríamos afirmar como probado que el trabajador realizase manifestación alguna ante el ayuntamiento. No obstante,

aprecia que eso sería excesivamente formalista, en tanto que ambas partes reconocen que el demandante fue al ayuntamiento y expuso allí que en el Centro de día del ayuntamiento de Baracaldo (gestionado por la empresa que lo había contratado y en el que trabajaba como enfermero) había algunas deficiencias relacionadas con la prestación del servicio. Y tanto el juez como el Tribunal Superior de Justicia en sus respectivas sentencias dieron por sentado que esas manifestaciones se realizaron. Por todo ello, considera el fiscal que, a los efectos de analizar si hubo o no lesión del derecho a la libertad de expresión, se puede dar por probado que el demandante fue al citado ayuntamiento e hizo ante él unas manifestaciones cuyo concreto contenido no consta, pero que, en general, se referían a deficiencias en la gestión del servicio encomendado a Clece, sin que, por lo demás, nadie mantuviera que se hubieran empleado términos formalmente injuriosos o vejatorios al realizarlas. Por otra parte, destaca que en ambas sentencias se parte de la base de que hay indicios suficientes para pensar que el verdadero motivo del despido fueron esas manifestaciones. Así lo dice expresamente el juzgado de lo social, e implícitamente el Tribunal Superior de Justicia al no revocar la sentencia de instancia por insuficiencia o carencia de indicios, sino por considerar que las declaraciones del trabajador no estaban amparadas por el derecho a la libertad de expresión.

Dicho esto, recuerda después que la doctrina constitucional ha puesto de relieve la importancia de analizar, en casos como el presente, no solo lo que se dice sino también el contexto en el que se efectúan las declaraciones (STC 151/2004, de 20 de septiembre). No obstante, advierte que no ha de valorarse en este caso si las reclamaciones realizadas por el recurrente tenían o no fundamento, sino tan solo si las mismas supusieron una extralimitación en el ejercicio del derecho fundamental. Y a tal fin, subraya que las manifestaciones analizadas se llevaron a cabo ante el ayuntamiento, y que este no era un tercero extraño que debiera permanecer ajeno a lo que sucedía en el centro de día sino que se trataba del titular del servicio y, por lo tanto, estaba directamente interesado en que se prestase correctamente, y, concretamente, en que la empresa –a la que se pagaba con fondos públicos– aportase los medios adecuados para su prestación. Y siendo así, lo que tuviera que decir el enfermero que allí trabajaba sobre su funcionamiento tenía interés, en principio, para los responsables del ayuntamiento.

Añade el fiscal, que un aspecto importante a tener en cuenta es la intención del declarante al realizar las manifestaciones, y señala que en el presente caso, ante la negativa empresarial de atender a sus quejas, el recurrente las formuló frente al ayuntamiento titular del servicio público con el objeto de que este exigiera a la empresa que aportase los medios necesarios para cumplir de forma correcta su labor asistencial, sin que existieran datos que permitiesen afirmar que lo hizo para ofender o injuriar a la empresa o a sus responsables. Es más, destaca que incluso la sentencia del Tribunal Superior de Justicia, que negó la vulneración del derecho a la libertad de expresión, llegó a tal conclusión no porque el trabajador hubiera empleado expresiones injuriosas u ofensivas sino por el planteamiento de reivindicaciones laborales «fuera del cauce establecido». Por consiguiente, partiendo de lo que se sabe sobre el contenido de las declaraciones y del contexto en el que se produjeron, el recurrente actuó dentro del ejercicio de su libertad de expresión, pues más allá del desprestigio que pudiera suponer para una empresa decir que no cuenta con elementos materiales suficientes o adecuados para el servicio público que tiene encomendado, no constaba la utilización de expresiones formalmente injuriosas, ofensivas o vejatorias. A ello había que unir el que las deficiencias denunciadas fueran las relativas a la prestación de un servicio público, por lo que en el caso de autos concurría un interés público (tanto de los vecinos del municipio como de las autoridades municipales) en saber si existían las mismas para hacer que fueran corregidas. En tales circunstancias, considera el fiscal que debía tener mayor peso la libertad de expresión que el deber de buena fe entre las partes derivado del contrato de trabajo.

Respecto a la libertad de información que también se alega (tanto en la demanda inicial como en la vía de amparo), se señala que el problema fundamental es que la falta

de prueba sobre el concreto contenido de las declaraciones del trabajador ante el ayuntamiento es lo que ha hecho que en las decisiones judiciales se haya prácticamente orillado la libertad de información, puesto que esa libertad exige que la información que se facilite sea veraz, y si no se puede conocer si se facilitaron datos que sean constatables, no hay forma de poder determinar la veracidad o no de los mismos. En suma, considera que lo que se da por probado solo puede encuadrarse dentro de la libertad de expresión y no en la libertad de información.

Añade a renglón seguido, que incluso en el supuesto de que se apreciase que las manifestaciones realizadas no se encontraban amparadas en el derecho a la libertad de expresión, cabría apreciar también (aunque el recurrente no lo haya alegado) la lesión de la «garantía de indemnidad», teniendo en cuenta que el trabajador además de poner de manifiesto deficiencias del servicio planteó reivindicaciones laborales implícitamente con la finalidad de que el ayuntamiento presionase a la empresa para conseguirlas y evitar así un proceso laboral.

Llegados a este punto, el fiscal pasa a examinar si en el caso de autos se aplicó correctamente la doctrina constitucional sobre la carga de la prueba en procesos en los que se pretende la tutela del trabajador frente a actos lesivos de derechos fundamentales (STC 125/2008, de 20 de octubre). Partiendo de tal doctrina, sostiene que el trabajador aportó indicios suficientes de que el motivo real del despido fue el ejercicio de su derecho fundamental a la libertad de expresión, teniendo en cuenta, para ello, la cercanía temporal entre la carta de advertencia y la de despido (menos de un mes), la levedad y escasa concreción de los motivos de despido y, en fin, el que se mencionase en la carta de despido tanto las denuncias de irregularidades realizadas por el trabajador ante el ayuntamiento, como que el mismo no hubiera hecho constar tal circunstancia en las reuniones de equipo. Señala el fiscal que la aportación de tales indicios invirtió la carga de la prueba, correspondiéndole a la empresa acreditar la existencia de motivos reales del despido ajenos al móvil de discriminación alegado. Sin embargo, dado que la empresa demandada no acreditó la existencia de motivos de despido distintos a la declaración realizada por el trabajador ante el ayuntamiento, y que esta última actuación se encontraba amparada por la libertad de expresión, considera que el despido disciplinario se produjo con lesión de ese derecho fundamental.

Por todo lo expuesto, se termina el escrito de alegaciones interesando que se otorgue el amparo solicitado, y que se declare la vulneración del derecho de libertad sindical en relación con la libertad de expresión del demandante (art. 28.1 en relación con el art. 20.1 CE), así como la nulidad de las resoluciones impugnadas.

9. Por diligencia de 2 de julio de 2018 se hizo constar que recibidos los precedentes escritos de alegaciones del ministerio fiscal y de la parte recurrente en amparo, el procurador personado en nombre y representación de la empresa Clece, S.A., no presentó escrito de alegaciones.

10. Por providencia de 21 de noviembre de 2019 se acordó señalar para deliberación y votación de la presente sentencia el día 25 del mismo mes y año.

II. Fundamentos jurídicos

1. Objeto del recurso de amparo y pretensiones de las partes. Como ha quedado expuesto en los antecedentes de esta sentencia, el recurrente en amparo fue despedido disciplinariamente por transgresión de la buena fe contractual a resultas de haber realizado una serie de quejas ante el ayuntamiento de Baracaldo sobre el funcionamiento del centro municipal La Paz, de atención a personas mayores dependientes, en el que prestaba servicios, y cuya gestión estaba adjudicada a la empresa que le tenía contratado (Clece, S.A.) y ello después de haberlas planteado ante dicha empresa.

Inicialmente, el despido fue declarado nulo mediante sentencia del Juzgado de lo Social núm. 7 de Bilbao, de 16 de diciembre de 2015 (autos núm. 581-2015), que apreció

que la sanción impuesta fue una represalia frente al ejercicio legítimo de su derecho a la libertad de expresión [art. 20.1 a) CE] por las reivindicaciones laborales realizadas ante el mencionado ayuntamiento, lesión que posteriormente fue negada por la sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco, de 10 de mayo de 2016 (rec. núm. 919-2016), por haber dirigido el trabajador sus quejas ante un organismo que no era su empleador.

El presente recurso de amparo se dirige frente a esta última sentencia y, solo en la medida en que determinó su firmeza, también frente al auto de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, de 8 de marzo de 2017, por vulneración de los derechos a la libertad de expresión y de información reconocidos en el art. 20.1 a) y d) CE.

El fiscal interesa que se otorgue el amparo y que se declare la vulneración del derecho a la libertad sindical en relación con la libertad de expresión del demandante (arts. 28.1 y 20.1 CE), aunque también considera que podría apreciarse, aunque no haya sido alegado en la demanda, la infracción del derecho a la tutela judicial efectiva (art. 24.1 CE) en su vertiente de garantía de indemnidad, por cuanto su despido podría ser el resultado de sus previas reclamaciones ante el ayuntamiento.

2. Especial trascendencia constitucional del recurso. En la providencia de admisión a trámite del recurso de amparo se apreció que su resolución podía dar ocasión a este Tribunal para aclarar o cambiar su doctrina, como consecuencia de un proceso de reflexión interna [STC 155/2009, FJ 2 b)]. Ciertamente, aunque existen pronunciamientos diversos de este Tribunal sobre el ejercicio de los derechos a la libertad de expresión e información en el ámbito laboral, el recurso da la oportunidad a este Tribunal de garantizar el cumplimiento de su jurisprudencia en la materia, abundando en sus parámetros generales y en su concreción aplicativa, evitando, en lo posible, dudas ulteriores sobre su alcance que puedan dar lugar a inaplicaciones objetivas de la misma. En suma, el recurso de amparo permite perfilar la doctrina constitucional en razón de las peculiaridades o elementos concurrentes, sobre todo teniendo en cuenta que los límites sobre el ejercicio de tales derechos deben ser precisados caso a caso (STC 187/2015, de 21 de septiembre, FJ 2).

3. Consideraciones previas. Es necesario realizar, ante todo, dos precisiones acerca de las alegaciones efectuadas por el fiscal en este proceso de amparo.

En primer lugar, aunque interesa al final de su escrito que se otorgue el amparo por vulneración del «derecho de libertad sindical en relación con la libertad de expresión del demandante (art. 28.1 en relación con el art. 20.1 CE)», hay que entender que la mención del derecho a la libertad sindical (art. 28.1 CE) obedece únicamente a un *lapsus*, error tipográfico o de otra naturaleza, pues todas sus alegaciones se centran exclusivamente en analizar la eventual infracción del derecho a la libertad de expresión [art. 20.1 a) CE], que es el derecho sobre el que en todo momento ha girado la controversia en el caso de autos. Por consiguiente, ha de entenderse, en concordancia con el resto de las alegaciones realizadas por el fiscal, que solicita el otorgamiento del amparo solo por la vulneración de este último derecho fundamental siendo tan solo un error la cita del primero.

En segundo lugar, el fiscal afirma también en su escrito de alegaciones que podría haberse visto afectado el derecho a la tutela judicial efectiva en su vertiente de «garantía de indemnidad» (art. 24.1 CE), en tanto que podría considerarse que el despido constituyó una represalia por las reclamaciones laborales realizadas por el trabajador ante el ayuntamiento con el fin de evitar el ejercicio de una acción judicial frente a su empresa. No obstante, como el propio fiscal apunta, no existe mención expresa alguna de esa posible vulneración en la demanda de amparo, ni tampoco puede considerarse implícita en la argumentación empleada por el recurrente. Tal circunstancia, permitiría descartar, por sí sola, su análisis en este proceso de amparo, al no ser tarea de este Tribunal reconstruir la demanda de oficio para suplir la carga de argumentación que pesa sobre la parte recurrente (SSTC 128/2013, de 3 de junio, FJ 2, y 32/2017, de 27 de febrero, FJ 6).

4. Delimitación del derecho afectado. Aclarado lo que antecede, y habiendo sido alegados en la demanda de amparo la infracción por la resolución recurrida tanto del «derecho a expresar y difundir libremente los pensamientos, ideas y opiniones», como del derecho a «comunicar o recibir libremente información veraz por cualquier medio de difusión» [arts. 20.1 a) y d) CE], resulta necesario determinar el derecho que en este caso se encuentra directamente concernido.

A tal fin, conviene recordar sucintamente nuestra doctrina acerca del ámbito de aplicación de las respectivas libertades cuya infracción invoca el recurrente. Este Tribunal viene distinguiendo entre el derecho que garantiza la libertad de expresión, cuyo objeto son los pensamientos, ideas y opiniones (concepto amplio que incluye las apreciaciones y los juicios de valor) y el derecho a comunicar información, que se refiere a la difusión de aquellos hechos que merecen ser considerados noticiables. Tal distinción entre pensamientos, ideas y opiniones, de un lado, y comunicación informativa de hechos, de otro, tiene una importancia decisiva para determinar la legitimidad del ejercicio de esas libertades, pues, «mientras los hechos son susceptibles de prueba, las opiniones o juicios de valor, por su misma naturaleza, no se prestan a una demostración de exactitud, y ello hace que al que ejercita la libertad de expresión no le sea exigible la prueba de la verdad o diligencia en su averiguación, que condiciona, en cambio, la legitimidad del derecho de información» (SSTC 181/2006, de 19 de junio, FJ 4; 56/2008, de 14 de abril, FJ 3; 79/2014, de 28 de mayo, FJ 4; 38/2017, de 24 de abril, FJ 2, y 24/2019, de 25 de febrero, FJ 4).

En el presente caso, vistos los términos en los que se adoptó la decisión empresarial y el posterior debate procesal, debemos centrar nuestro enjuiciamiento, de conformidad con lo manifestado al respecto por el fiscal, en el concreto marco del derecho a la libertad de expresión [art. 20.1 a) CE]. En efecto, ha de ser así dado que fueron las opiniones y juicios de valor del recurrente en amparo, y no el juicio sobre la veracidad y el carácter noticiable de los hechos en los que se pudieron apoyar, el fundamento de la decisión extintiva y el auténtico objeto de las resoluciones judiciales cuya revisión se solicita en este procedimiento constitucional. De tal manera que, como se ha dejado constancia más ampliamente en los antecedentes de esta sentencia, las quejas y reivindicaciones del recurrente en torno a la deficiente gestión de su centro de trabajo por su empleadora (adjudicataria del servicio municipal de atención de personas dependientes en el Centro de día La Paz de Baracaldo) condujeron, en primer lugar, a su reprobación mediante una carta de advertencia de fecha 29 de abril de 2015, en la que se le exigía que tuviera el debido respeto a la empresa para la que trabajaba, que no realizara «juicios de valor» como los que había manifestado, y que no volviera a protagonizar «incidentes como el relatado», o se tomarían medidas de mayor envergadura que la mera advertencia; en segundo lugar, y en conexión con esa amonestación que se consideró desatendida, se procedió después a su despido disciplinario el 25 de mayo siguiente, insistiendo aquella en la mala comunicación existente entre el trabajador y sus superiores, y en la desconfianza que les había generado «sus denuncias ante el titular del servicio». Esto es, tanto la carta de advertencia como la posterior de despido vincularon la decisión extintiva a los juicios de valor y quejas formuladas por el trabajador en el ayuntamiento de Baracaldo, siendo, por consiguiente, el derecho a la libre expresión de los pensamientos, ideas y opiniones [el art. 20.1 a) CE] el que en este caso se ha visto afectado.

Centrándonos, pues, en el derecho a la libertad de expresión, hay que tener presente que el mismo comprende junto a la mera expresión de juicios de valor también la crítica de la conducta de otro, aunque la misma sea desabrida o pueda molestar, inquietar o disgustar a quien se dirige (SSTC 6/2000, de 17 de enero, FJ 5; 23/2010, de 27 de abril, FJ 3; 226/2016, de 22 de diciembre, FJ 5, y 89/2018, de 6 de septiembre, FJ 3). Así lo requieren el pluralismo, la tolerancia y el espíritu de apertura, sin los cuales no existe sociedad democrática (SSTEDH de 23 de abril de 1992, *Castells c. España*, § 42, y de 29 de febrero de 2000, *Fuentes Bobo c. España*, § 43). No obstante, fuera del ámbito de protección de dicho derecho se sitúan las frases y expresiones «ultrajantes u

ofensivas», sin relación con las ideas u opiniones que se expongan, y por tanto, innecesarias a este propósito, dado que la libertad de expresión no comprende el «derecho al insulto», que sería, por lo demás, incompatible con la norma fundamental [por todas, SSTC 203/2015, de 5 de octubre, FJ 6; 181/2016, de 19 de junio, FJ 5, y 89/2018, de 6 de septiembre, FJ 3 a)]. En otras palabras, la libertad de expresión, como cualquier otra, no es ilimitada (por todas, SSTC 65/2015, de 13 de abril, FJ 3, y 226/2016, de 22 de diciembre, FJ 5), y tiene su límite en el debido respeto a los derechos reconocidos en el título I de la Constitución, en las leyes que lo desarrollan y, especialmente, y entre otros, tal y como puntualiza el art. 20.4 CE, en el derecho al honor, a la intimidad y a la propia imagen de los demás.

Dado que se plantea en este caso la cuestión relativa a la protección del derecho a la libertad de expresión frente al ejercicio del poder disciplinario empresarial en el seno de una relación laboral, se hace preciso tener presente también que la celebración de un contrato de trabajo no implica, en modo alguno, la privación para una de las partes, el trabajador, de los derechos que la Constitución le reconoce como ciudadano, así como que la libertad de empresa (art. 38 CE) no legitima que los trabajadores hayan de soportar limitaciones injustificadas de sus derechos fundamentales y libertades públicas (por todas, SSTC 88/1985, de 19 de julio, FJ 2, y 89/2018, de 12 de octubre, FJ 3).

En definitiva, es preciso que 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 estos en el ordenamiento jurídico, 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 (por todas, STC 170/2013, de 7 de octubre, FJ 3). En tal sentido, se ha venido pronunciando el Tribunal Europeo de Derechos Humanos al examinar el alcance permisible de la restricción de la libertad de expresión en la relación laboral desde la perspectiva del art. 10 del Convenio europeo de derechos humanos (SSTEDH *Fuentes Bobo c. España*, de 29 de febrero de 2000; *Palomo Sánchez y otros c. España*, de 21 de septiembre de 2011 y *Herbai c. Hungría*, de 5 de noviembre de 2019)].

5. Análisis de la cuestión de fondo. Entrando ya en el análisis de la vulneración aducida del derecho a la libertad de expresión [art. 20.1 a) CE], nos corresponde ponderar, teniendo en cuenta la doctrina que ha sido anteriormente sintetizada, si en el caso de autos el recurrente fue sancionado por el legítimo ejercicio de tal derecho fundamental. A tal efecto, nuestro enjuiciamiento no puede limitarse a examinar la razonabilidad de la motivación de la sentencia impugnada, sino que alcanza a comprobar si se ha realizado una ponderación constitucional adecuada, esto es, respetuosa con el contenido del citado derecho fundamental (STC 126/2003, de 30 de junio, FJ 5).

Partiendo del contenido de las manifestaciones realizadas ante el ayuntamiento, a las que se hizo referencia por la empleadora tanto en la carta de despido como en su previa misiva de advertencia, se comprueba que en ningún momento se transgredieron con ellas los límites del derecho a la libertad de expresión, que, como se ha dicho, vienen impuestos por el debido respeto a otros derechos fundamentales también dignos de protección (art. 20.4 CE).

Efectivamente, se constata que con sus manifestaciones, el trabajador se refirió estrictamente a cuestiones relativas al desarrollo de su relación laboral en el centro de trabajo, y, principalmente, a los problemas que tenía para el desempeño de sus funciones de enfermero derivados, principalmente, de la carencia de material sanitario y de otra índole. Y para expresar tales opiniones, no hay constancia en autos de que utilizase expresiones ultrajantes u ofensivas que pudieran resultar impertinentes e innecesarias para el fin pretendido, o que pudieran haber puesto en tela de juicio la probidad, ética, o prestigio profesional del empleador. Prueba de ello es que, al ser sancionado, en ningún momento se le reprochó el tono duro, agresivo o inapropiado de sus expresiones, sino tan solo la deslealtad que, al entender de la empresa, suponía el que las hubiera emitido ante el ayuntamiento, al no ser este el que le contrató.

No habiendo excedido las manifestaciones del recurrente en amparo los límites genéricos que se imponen al ejercicio legítimo del derecho de libre expresión, debemos ahora analizar su conducta teniendo en cuenta el «condicionamiento» o «límite adicional» en el ejercicio del derecho constitucional, impuesto por la relación laboral, que se deriva del principio de buena fe entre las partes en el contrato de trabajo y al que estas han de ajustar su comportamiento mutuo» (SSTC 151/2004, de 20 de septiembre, FJ 7, y 56/2008, de 14 de abril, FJ 6).

A este respecto, hemos de recordar que, tal y como ha quedado recogido en los antecedentes de esta sentencia, el Tribunal Superior de Justicia negó en la resolución impugnada que la conducta sancionada pudiera ser calificada como «manifestación de la libertad de expresión», dado que el trabajador «no planteó sus quejas ante la empresa sino ante el ayuntamiento, con el que no guardaba vínculo contractual de clase alguna». Y en tal sentido, la Sala calificó la conducta como transgresora de la buena fe contractual, considerándola como «un proceder atípico por la inoportunidad del organismo al que se dirigió». Bajo tales premisas, precisó después que «si por razones formales (ausencia de expediente disciplinario previo que exige el convenio [...]); y falta de concreción de la carta de despido) y por razones sustantivas (falta de acreditación de los hechos e imposición de despido sobre hechos que ya habían sido sancionados con la amonestación escrita)» no cabía declarar la procedencia del despido, era la improcedencia la que debía reconocerse y no la nulidad, al apreciar que no estaba en el caso de autos comprometido el derecho a la libertad de expresión. Y en tal sentido, concluyó que lo que hizo el trabajador fue únicamente plantear «reivindicaciones laborales por cauce inadecuado», e inmiscuirse en «denuncias para las que no estaba legitimado y que, por no haber quedado acreditadas, fueron meras apreciaciones cuya sola mención ante el ayuntamiento causaron a la empresa un perjuicio injusto», que no había de soportar «bajo el argumento de una teórica libertad de expresión, que no fue tal».

Tales argumentos resultan inadmisibles por varios motivos. (i) por suponer una injustificada limitación del derecho a la libertad de expresión del recurrente en la medida en que condicionó su ejercicio a que las críticas del trabajador respecto a su empresa tuvieran como único y posible receptor a esta última. Tal interpretación supone un claro vaciamiento del contenido del derecho fundamental, que precisamente está caracterizado por otorgar a la persona el poder jurídico de expresar sus pensamientos, ideas y opiniones «libremente», siempre que se haga de forma respetuosa con los límites constitucionalmente impuestos al ejercicio del derecho; (ii) por cuanto que, en contra de lo mantenido por la sentencia impugnada, la conducta sancionada no habría resultado reprobable por ser contraria a la «buena fe contractual» o al «deber de lealtad» hacia la empresa. Así lo evidencia, en efecto, el que el trabajador formulase sus quejas, en primer lugar y ante todo, frente a su propia empleadora (fundamento jurídico 3 de la sentencia de instancia), y que, solo una vez desatendidas sus reivindicaciones las formulase, en segundo lugar, ante el propio ayuntamiento, que como titular del centro de trabajo y contratante de los servicios de la empresa Clece, podía hacer que sus peticiones fueran atendidas; de este modo hay que concluir que la reclamación del trabajador había sido formulada ante quien debía dirigirse; (iii) el contrato de la empresa empleadora con el ayuntamiento tenía como objeto la prestación de unos servicios de tipo social, lo que implica que deban tenerse en cuenta estas circunstancias en las que se ha producido la crítica del trabajador ahora demandante de amparo.

A la vista de todo ello, hemos de afirmar que la conducta del recurrente «se desarrolló en todo momento dentro de los márgenes que delimitan el legítimo ejercicio de su derecho fundamental a la libertad de expresión reconocido en el art. 20.1 a) CE, tanto en lo que se refiere a los límites genéricos, como a los específicos derivados del vínculo contractual» (STC 181/2006, de 19 de junio, FJ 10). Y no puede ser óbice para alcanzar tal conclusión sobre la legitimidad de la conducta del trabajador, el que las reivindicaciones laborales formuladas pudieran tener mayor o menor fundamento. Como ha quedado previamente apuntado, encontrándonos ante el ejercicio del derecho a la

libertad de expresión, las opiniones o juicios de valor emitidos por el trabajador en torno a la gestión empresarial de su centro de trabajo no se prestaban –a diferencia de lo que ocurre con la libertad de información– a una demostración de su exactitud y prueba de veracidad (por todas, 24/2019, de 25 de febrero, FJ 4).

6. Conclusión. Las precedentes consideraciones conducen a que rechazemos la interpretación del derecho fundamental realizada por la sentencia recurrida, que al haber exigido que la crítica realizada no trascendiera más allá de la empresa, despojó al trabajador de la libertad de expresión que le reconoce el art. 20.1 a) CE, haciendo que tal derecho cediera ante un deber de lealtad entendido en términos absolutos de «sujeción indiferenciada del trabajador al interés empresarial» (SSTC 4/1996, de 16 de enero, FJ 4, y 227/2006, de 17 de julio, FJ 5) que no se ajusta a nuestro sistema constitucional de relaciones laborales.

Procede, en consecuencia, el otorgamiento del amparo, mediante la declaración de la nulidad de la sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco, de 10 de mayo de 2016 (rec. núm. 919-2016), y, en la medida en que declaró su firmeza, también del auto de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, de 8 de marzo de 2017 (rec. núm. 2704-2016).

FALLO

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

Ha decidido

Estimar el recurso de amparo interpuesto por don Unai González del Herrero, y en su virtud:

1.º Declarar que ha sido vulnerado su derecho fundamental a la libertad de expresión [art. 20.1 a) CE].

2.º Restablecerle en su derecho y, a tal fin, declarar la nulidad de la sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco, de 10 de mayo de 2016 (recurso de suplicación núm. 919-2016), así como, en la medida en que declaró la firmeza de esta última sentencia, la del auto de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, de 8 de marzo de 2017 (recurso de casación para la unificación de doctrina núm. 2704-2016).

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

Dada en Madrid, a veinticinco de noviembre de dos mil diecinueve.–Encarnación Roca Trías.–Fernando Valdés Dal-Ré.–Juan Antonio Xiol Ríos.–Pedro José González-Trevijano Sánchez.–Antonio Narváez Rodríguez.–Ricardo Enríquez Sancho.–Firmado y rubricado.