

**BASE DE DATOS NORMACEF SOCIO-LABORAL  
TRIBUNAL CONSTITUCIONAL**

*Sentencia 126/2003, de 30 de junio de 2003*

*Sala Primera*

*Rec. de amparo n.º 5122/1998*

*(BOE de 30 de julio de 2003)*

**SUMARIO:**

**Supuesta vulneración de los derechos a la tutela judicial efectiva y a la libre información.** Denuncias del trabajador ante los medios de comunicación que no respetaron los intereses derivados de la libertad de empresa, desembocando en su despido disciplinario. Las declaraciones que motivaron su despido no pueden considerarse como una manifestación del derecho a la libertad de expresión, el cual no está sujeto a una prueba de verdad por responder meramente a opiniones o juicios de valor, sino que al referirse aquéllas a hechos, se subsumen en el derecho a la libertad de información, quedando por tanto su ejercicio legítimo sometido al presupuesto de veracidad, que exige una recta obtención y difusión de la información y el carácter noticiable y de interés general de la misma. Libertad de información-libertad de empresa: el contrato de trabajo no legitima recortes en el ejercicio de los derechos fundamentales del trabajador como ciudadano, pero la inserción en una organización ajena los modula en la medida imprescindible para el correcto y ordenado desenvolvimiento de la actividad productiva. Voto particular.

**PRECEPTOS:**

Constitución Española, arts. 9.º 3, 20.1 a) y d), 24.1 y 38.

**PONENTE:**

*Don Manuel Jiménez de Parga y Cabrera.*

Sala Primera. Sentencia 126/2003, de 30 de junio de 2003. Recurso de amparo 5122/98. Promovido por don Raúl Libossart del Campo frente a las Sentencias de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco y de un Juzgado de lo Social de Bilbao que estimaron procedente su despido disciplinario por la empresa Unión Española de Explosivos, S.A.

Supuesta vulneración de los derechos a la tutela judicial efectiva y a la libre información: denuncias ante los medios de comunicación que no respetaron los intereses derivados de la libertad de empresa. Voto particular.

La Sala Primera del Tribunal Constitucional, compuesta por don Manuel Jiménez de Parga y Cabrera, Presidente, don Pablo García Manzano, doña María Emilia Casas Baamonde, don Javier Delgado Barrio, don Roberto García-Calvo y Montiel y don Jorge Rodríguez-Zapata Pérez, Magistrados, ha pronunciado

EN NOMBRE DEL REY

la siguiente

**SENTENCIA**

En el recurso de amparo núm. 5122/98, promovido por don R... L... del C..., representado por el Procurador de los Tribunales don J... N... A... y asistido por la Letrada doña F... G... de C..., contra la Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco de 3 de noviembre de 1998 (recurso núm. 1689/98) y contra la dictada por el Juzgado de lo Social núm. 5 de Bilbao en fecha 12 de marzo de 1998 (autos núm. 569/96). Ha comparecido U... E... de E..., S.A., representada por el Procurador de los Tribunales don M... A... de C... P... y asistida por el Letrado don J... I... U... A... Ha intervenido el Ministerio Fiscal. Ha sido Ponente el Presidente don Manuel Jiménez de Parga y Cabrera, quien expresa el parecer de la Sala.

**I. Antecedentes**

1. Mediante escrito registrado en este Tribunal el 4 de diciembre de 1998, don R... L... del C...,

representado por el Procurador de los Tribunales don J... N... A..., interpone recurso de amparo contra la Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco de 3 de noviembre de 1998 (recurso núm. 1689/98) y contra la dictada por el Juzgado de lo Social núm. 5 de Bilbao en fecha 12 de marzo de 1998 (autos núm. 569/96).

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

a) El recurrente en amparo ha venido prestando sus servicios profesionales para U... E... de E..., S.A., con la categoría de técnico en detonadores y antigüedad desde el 15 de octubre de 1985, en el centro de trabajo que dicha empresa tiene en Galdácano (Vizcaya). Con fecha 11 de junio de 1996, la empleadora por conducto notarial puso en conocimiento del ahora quejoso que había sido sancionado con despido disciplinario en estos términos:

«Muy Sr. nuestro:

El día 20 de pasado mes de mayo, esta Dirección ha tenido conocimiento de las declaraciones sobre esta empresa vertidas por Vd. ante la opinión pública a través de la revista I..., n.º 1047 correspondiente a la semana del 20 al 27 de mayo de 1996, páginas 46, 47 y 48, en un artículo impreso en el que destaca el nombre de esta Empresa, bajo el titular "Una empresa bomba", incorporando además fotografías del Centro de Trabajo de Galdácano y de Vd. mismo. Igualmente, en el Diario E... C... del 26 de mayo pasado, vuelve Vd. a verter manifestaciones y acusaciones dirigidas a la opinión pública relativas a esta empresa, recogidas en las páginas 26 y 27 acompañadas de fotografías de la fábrica y otra de Vd. mismo como autor de las declaraciones. En la mañana del martes, día 28 pasado, compareció Vd. en la emisora R... C... reiterando ante los radioyentes las declaraciones hechas ante la prensa escrita. Tales manifestaciones y acusaciones dirigidas a la opinión pública a través de los medios de comunicación escrita y radiofónica de amplia difusión estatal, regional y provincial, sin siquiera esperar a contrastar su hipotética veracidad a través de las investigaciones e informes que puedan efectuar las autoridades administrativas a las que en los propios artículos periodísticos y programa radiofónico dice Vd. haber formulado denuncias, hasta ese momento desconocidas por esta Dirección, reflejan un claro ánimo de desprestigiar públicamente a U... E... de E..., S.A., y deteriorar la imagen de esta empresa ante sus clientes y de provocar una alarma en la población en general y en la de Galdácano en particular, y entre los propios trabajadores de la Empresa, todo ello de forma totalmente innecesaria y claramente inveraz, lo que constituye una trasgresión de la buena fe contractual y una deliberada y consciente falta a la lealtad en Vd. depositada. Es por ello que lo anterior constituye una falta laboral muy grave contemplada en el art. 54.2 d) del Estatuto de los Trabajadores, determinante de un incumplimiento grave y culpable por parte de Vd. respecto de las obligaciones derivadas de su contrato de trabajo, por lo que se le impone la sanción de despido disciplinario que producirá sus efectos el día inmediato siguiente al de la notificación de esta carta, de la que se informa al Comité de Empresa y Delegados Sindicales. Tiene a su disposición la oportuna liquidación que podrá retirar en Jefatura de Relaciones Industriales del Centro de Trabajo.»

b) Formulada demanda sobre despido, el Juzgado de lo Social núm. 5 de Bilbao, en Sentencia de 17 de septiembre de 1996, lo declaró procedente. En los hechos probados se reflejaba que:

1. La Dirección General de Trabajo dictó, en fecha 28 de febrero de 1995, Resolución sobre el expediente de regulación de empleo (núm. 489/94) en el que se aprobaban 262 rescisiones de contrato; 105 incluidos en un plan de rentas y el resto 157 se concretarían por la Dirección de U... E... de E..., S.A., antes del 31 de diciembre de 1995. Fecha que se prolonga hasta el 30 de junio de 1996 por acuerdo de la empresa y de los sindicatos, dada la tensión existente.

2. Con fecha 13 de junio de 1995 se inicia por la comisión paritaria de seguimiento un contacto con aquellos trabajadores considerados como excedentes en sus departamentos. La Dirección de Zuazo lo inicia con un total de 32 trabajadores, todos ellos denominados de estructura. Esta acción estaba consensuada con los representantes sindicales de ELA, UGT y CC.OO. En esta fecha los Sres. L... y V... se encontraban de baja, por lo que no se les pudo informar de su futura situación.

3. Durante los meses de noviembre y diciembre de 1995 se producen 14 días de huelga y el 18 de diciembre la comisión paritaria de seguimiento celebra reunión, en la que intervienen la representación de los trabajadores de ELA, UGT y CC.OO. y sus federaciones y la dirección, levantando acta núm. 8 en la que acuerdan reconocer 48 excedentes, de los cuales 28 corresponden a la fábrica de Zuazo. En el punto 4 de la mencionada acta, se indica: poner un nuevo plan de bajas incentivadas, cuya duración será hasta el 31 de marzo del presente año, y fomentar ambas partes la adscripción del personal a esta modalidad de baja.

4. De nuevo, la dirección de Zuazo inicia durante el mes de enero de 1996 contactos con el personal definido como excedente y mantiene reuniones con los sindicatos UGT, LAB y CC.OO. para informarles del grado de implicación de sus afiliados. Se ha informado a 6 personas, de las cuales 1 se ha acogido al último plan de

bajas voluntarias. En la relación de personas y fechas de reunión aparece el actor junto a otras ocho personas: L..., R...: 96.01.16. Al mismo se le comunica que es excedente a través de don F... R... G..., que es el jefe de personal.

5. El actor dirige al Presidente-Director General de U... E... de E..., S.A., una carta de fecha 22 de enero de 1996, en la que le hace constar una serie de anomalías. Es contestado con fecha 23 de enero de 1996 por escrito en el que se le informa que se ha dado instrucciones para iniciar la investigación oportuna. Posteriormente, hay otra serie de cartas de fechas 16 y 29 de febrero y 20 de marzo entre ambos, que son objeto de otro juicio por sanción (Juzgado de lo Social núm. 8 de Bilbao) y que constan en los apartados tres, cuatro y cinco de la demanda y del que el empleado en el acto del juicio desiste.

6. Con fecha 20 de mayo de 1996, la revista I... (núm. 1047), como título de la información y en letra especialmente destacada, hace constar: «Una empresa bomba». Y a continuación, como explicación del artículo y en letra también especial, consigna lo siguiente:

«Un ingeniero de U... E... de E..., S.A., R... L..., remitió al presidente de la empresa, a principios de este año, un informe en el que denunciaba los peligros de acumular detonadores inadecuadamente, así como la frecuente falsificación de informes internos de calidad. El sindicato Asociación de Trabajadores Independientes de Explosivos (ATIE), que representa a los empleados de la fábrica, ya había presentado otro informe semejante en 1995, sin resultados. La situación sigue siendo explosiva.»

El actor aparece en una fotografía en su casa y afirma literalmente: «Estamos hablando de una importante cantidad de pentrita en un almacén normal y corriente en medio de la fábrica», «bastaría una incorrecta manipulación del embalaje, una descarga de electricidad estática de quienes lo transportan, un incendio accidental de una furgoneta». Añade además: «¿Cuanto dinero se ha pagado en indemnizaciones a clientes por los errores cometidos por la actual jefatura de Galdácano?». La respuesta pertenece a los secretos de la empresa, pero de lo que el ingeniero está convencido, y así lo afirmó a I... en una entrevista mantenida con él en Galdácano, es que «a pesar de los fallos en el control de calidad» se sigue suministrando material defectuoso a los clientes. Y añade:

«En noviembre del 94, se produjo en Sudáfrica un fallo de nuestros detonadores, fallo que ya había sido detectado en fábrica un mes antes. Cuando llegó la reclamación nuestro departamento llegó a afirmar que en los controles pertinentes no se había detectado defecto alguno, cosa que es incierta.»

Prosigue el artículo:

«En España, los mejores clientes de U..., S.A. se encuentran en Asturias y León. H... es uno de los principales. "Pongo en su conocimiento -informa L... al presidente de su empresa- que el LOM (Laboratorio Oficial Madariaga), ha sido engañado en diversas ocasiones durante las homologaciones". En el mejor de los casos, cuando "se detecta el error y el producto no se envía al cliente, no sé estadísticas". Además, "informa a Calidad para no alterarlas. El hecho tampoco se comunica a la red comercial con la esperanza de que los detonadores no fallen o que el fallo no se detecte". En una ocasión R... L... mandó una nota a la dirección de la empresa y al presidente alertándoles de que cuando se hacían los ensayos del control final de los productos "se alteran los resultados, con el siguiente método: en el ordenador dan a la tecla escape". Según el ingeniero L..., "se tira el explosivo sin ir a los decantadores, todo al suelo". A un mercado que hoy se considera fundamental para el futuro de la empresa también se le envían productos con fallos, según L...: -Los conectores SC para Ghana estaban mal ensamblados en la fábrica, pues la resistencia de la tracción no se cumplía, y además el tubo era defectuoso, pero por negligencia, se embaló todo- I... trató de hablar con la empresa en dos ocasiones para que ésta diera su versión de los hechos que aquí se reflejan. Ningún responsable de U..., S.A. atendió nuestros requerimientos. Las personas -añade el ingeniero L.- que no callan cuando se detectan anomalías están en la "lista del personal cuyo puesto de trabajo desaparece", ya que hay en marcha una regulación de empleo. Otra forma de castigo es "el traslado a Ghana". A un ingeniero que planteaba soluciones correctas a numerosos fallos detectados le han dicho recientemente que tiene que irse a este país africano "a vivir en medio de la selva, en un módulo prefabricado, con un día a la semana de descanso en la capital y con una dieta de seis mil pesetas diarias".»

7. Con fecha 26 de mayo de 1996, el Diario E... C... E...-E... P... V... (núm. 26.649) incluye un artículo cuyo título es: «Un ingeniero acusa a la planta de explosivos de Galdakao de negligencias peligrosas». Y en él se hace constar lo siguiente:

«Según la documentación aportada por el empleado, a la que ha tenido acceso E... C..., la supuesta "vulneración de la normativa técnica" vigente para la fabricación y almacenaje de material explosivo de carácter industrial da lugar a "consecuencias perjudiciales", para los clientes y "potencialmente peligrosas" para los trabajadores y el entorno poblacional y ambiental. En la denuncia, L... insta a la Consejería a investigar un amplio

conjunto de presuntas "anomalías", que detalla y agrupa bajo cuatro capítulos: deficiencias en la producción; manipulación de los sistemas de control internos para ocultar los fallos detectados y evitar su registro informático; incumplimiento de las normas de seguridad que regulan las condiciones para el depósito y la destrucción de sustancias explosivas; e infracciones de la ley de protección medioambiental. El denunciante asegura que determinados detonadores antigrisú elaborados en las instalaciones de Galdakao incumplen la característica técnica y fundamental de no inflamar el gas y comportan riesgos de fallo en las voladuras en galería. El ingeniero sostiene que algunos lotes de detonadores fueron exportados a países como Portugal, Ghana o Sudáfrica "a sabiendas" de que eran defectuosos. En este sentido, alude a una actitud deliberada de "no decir la verdad cuando surge algún fallo" y pone como ejemplo los "engaños" premeditados a laboratorios oficiales durante la homologación de los productos. "En el caso del antigrisú -explica- se procedía a cambiar los detonadores de la serie larga por otros de menores tiempos, que no inflaman el gas. Como en la galería de tiro no se miden tiempos (y los tiempos son muy cortos), la diferencia no se apreciaba". "En resumen -agrega L...-, en cuanto se detectaban inflamaciones, se sustituían los detonadores para evitar que hubiese más de dos inflamaciones en la serie". El técnico declara también haber apreciado interrupciones de combustión en detonadores eléctricos y no eléctricos "que se disimularon con una hábil maniobra de distracción", cerillas cortocircuitadas y otras series de ensayos que "se manipularon" durante el proceso de homologación. Para apoyar sus acusaciones, argumenta la existencia de "numerosas devoluciones" y "quejas" de los clientes y destaca que, "personalmente, me he visto involucrado en un intento de falsear información sobre controles de calidad". Desde la perspectiva informática, pone en conocimiento del Departamento de Industria que, cuando se detectaban fallos en las pruebas de control final, "se manipulaba" informáticamente el sistema de control de calidad por el ordenador, para impedir que quedara constancia de las deficiencias. El procedimiento que detalla es el siguiente: "Se pulsa la tecla Escape en el ordenador, para evitar que el fallo quede registrado en el archivo del disco duro y sea impreso en papel". En estas ocasiones -por ejemplo, cuando los tiempos de los detonadores ensayados "no eran correctos" o "se producían fallos".»

Todo ello avalado por una foto del actor en su casa como documentación y base del reportaje.

8. Asimismo, el día 24 de mayo de 1996 concede una entrevista radiofónica a través de la emisora R... C...: «Punto de encuentro» con J... M..., en la que reitera sus declaraciones y hace constar literalmente:

a) «El problema en este caso no está sólo en que pudieran haber pasado productos defectuosos al cliente, como tales, sino en el hecho de que en algunos casos, habiéndose detectado estos defectos en la misma fabricación en el mismo sistema de calidad, se envían de todas maneras al cliente y esto puede ser considerado en su momento muy grave... RC... alguno de los clientes... digamos que ha notado esas deficiencias y ha devuelto por ejemplo el material. R... L... Sí. Muchas veces se ha devuelto el material y la misma empresa ha tenido que pagar indemnizaciones por esos fallos que se han producido. Y muchas veces internamente en la empresa el mismo departamento de alguna forma ha dicho y ha mencionado en fax a la red comercial que en la empresa o en la producción no se habían detectado fallos, cuando existe documentación que muestra que esos fallos sí habían existido.»

b) «RC- El segundo contenido de su denuncia decía, manipulación en los sistemas de control internos para ocultar los fallos detectados y evitar su registro informático, que era un poco lo que nos adelantaba antes, ¿no? R... L...- Me entero de que se está manipulando el ordenador... para realizar... para alterar los resultados, es decir, si en el momento de realizar las pruebas se vela en el ordenador porque allí es donde aparecen reflejados los resultados que existían por ejemplo malos tiempos en los detonadores, es decir, que el producto no era muy bueno o bien que existía algún tipo de fallo, accionando la tecla "escape" se evita que ese dato se registre en el ordenador o en papel impreso, con lo cual... no había ningún registro de los mismos.»

c) «RC- Tercer punto del contenido de su denuncia "incumplimiento de las normas de seguridad que regulan las condiciones para el depósito y la destrucción de sustancias explosivas". R... L...- Sí, efectivamente. Con respecto a eso, el tema está en que había una serie de 800.000 detonadores para destruir almacenados en un edificio que no era adecuado. No sólo almacenados en un edificio que no era adecuado, sino inadecuadamente por el tipo de embalaje que esto... digamos el tipo de embalaje que era, que son los denominados 11B y la forma en que estaban. Es decir, ahí era imposible pasar una persona de perfil, he estado en el edificio, he visto las condiciones de almacenamiento, de esto tuve conocimiento cuando empecé una serie de ensayos en Burgos, precisamente para tipos de embalajes, cuando tuve que coger muestras, vi realmente la situación que había en ese edificio, entonces,... aproximadamente eran el equivalente a 800 kilos de pentrita, lo cual en caso de una explosión podía afectar de una manera importante a la población de Galdácano.»

9. Por parte de la empresa, y en sendas «Cartas al director», se publican en el diario E... C... E.-E... P... V... el 30 de mayo de 1996, y el 10 de junio de 1996 en la revista I..., los desmentidos correspondientes. Asimismo, los propios sindicatos mayoritarios (ELA-STV, UGT y CC.OO.) envían un desmentido en el sentido anterior de la empresa, siendo publicado en E... C..., el 7 de junio de 1996 y no publicándolo la revista I...

10. Se interpuso denuncia ante la Inspección de Trabajo el día 10 de abril de 1996 y ante la Consejería de

Industria el día 24 de mayo de 1996. El resultado de la actuación de la Consejería de Industria fue el siguiente:

«Respecto a la fabricación defectuosa de detonadores, no se encontró durante la inspección variaciones con respecto al proceso normal de fabricación ni se detectaron situaciones que pudieran considerarse peligrosas. La empresa cuenta con un sistema de garantía de calidad y no consta en este centro denuncias de clientes por detonadores defectuosos. Por otra parte los detonadores fabricados en esta empresa están reglamentariamente clasificados y catalogados. Sobre el posible vertido incontrolado de contaminantes, la empresa dispone de un sistema de tratamiento de afluentes líquidos, que es controlado por el Consorcio de Aguas. Dispone también de un adecuado quemadero de residuos explosivos, y, durante una visita de inspección, resulta altamente improbable detectar un lugar donde, supuestamente, se haya podido efectuar un vertido incontrolado. Por otra parte, los residuos sólidos generados son retirados por gestor autorizado.»

11. En relación a la Inspección de Trabajo, ésta no se consideró competente para revisar esas anomalías y el trabajador estar despedido.

12. El actor, anteriormente a la fecha del 16 de enero de 1996 en la que se le comunica que es excedente, no había realizado ninguna queja o denuncia sobre la seguridad de la empresa ni ante autoridades u organismos. De igual modo, sin utilizar los formatos adecuados dentro de la empresa, insta las denuncias en Inspección de Trabajo y Consejería de Industria. Y, sin saber el resultado de las inspecciones, acude y no propone ningún tipo de impedimento ante los medios de comunicación anteriormente mencionados sobre la supuesta falta de seguridad de la empresa U..., S.A., de Galdácano.

El Juzgado de lo Social declaró la procedencia del despido, afirmando en su fundamentación jurídica, después de examinar la doctrina constitucional sobre libertad de expresión e información, que el actor ha sido despedido por sus declaraciones a distintos medios de comunicación por ser declaraciones carentes de toda veracidad y haber creado alarma social, como la falta de seguridad de la empresa y respecto de la que la Consejería de Industria ante la denuncia interpuesta por el actor no ha encontrado nada. El actor, considera el pronunciamiento de instancia, «no ha utilizado tampoco los mecanismos de reacción que tiene la propia empresa para cada anomalía, incidente que se encuentre. Tampoco acude a la Comisión de Seguridad de la Empresa, que está integrada por los trabajadores (no técnicos) representantes de los sindicatos mayoritarios ELA, UGT y CC.OO. que se dedica única y exclusivamente a ese tema. Ni en último lugar, proponiendo las correcciones que estimará convenientes al Comité de Seguridad e Higiene que tiene reuniones mensuales». Por todo ello, incurre en la trasgresión de la buena fe contractual y falta de lealtad ante la empresa, siendo calificables como justas causas de despido al amparo del art. 54.2 d) LET.

c) Contra el referido pronunciamiento se presentó recurso de suplicación. La Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco, de 25 de marzo de 1997, estimó en parte el recurso interpuesto.

Con amparo en el art. 191 a) LPL solicitó el recurrente la reposición de las actuaciones al estadio previo al que se encontraban en el momento de haberse infringido normas o garantías de procedimiento que hayan producido indefensión. Motivo que se postulaba sobre la base de la infracción del art. 91.2 LPL en relación con el art. 24.2 CE, por cuanto se denegó al recurrente inmotivadamente su derecho a utilizar los medios de prueba declarados pertinentes por una resolución judicial para la propia defensa. Consideraba el interesado vulnerados tales derechos al haber interesado el Sr. L... al juzgador de instancia la prueba de confesión judicial de su Presidente-Director General, representante legal, don J... F... S... J... M..., por ser esta persona con la que mantuvo una serie de comunicaciones por escrito, que a la postre dieron lugar al despido disciplinario producido, como consecuencia de la emisión de una serie de opiniones del trabajador, en el desarrollo de las actividades laborales que desarrollaba en la empresa. Tal petición de prueba se impugnó mediante recurso de reposición de fecha 30 de agosto de 1996 por la demandada y la juzgadora resolvió mediante Auto de fecha 9 de septiembre de 1996, considerando necesaria tal declaración y declarando pertinente dicha prueba, por lo que se citó judicialmente de nuevo a don J... F... S... J... M..., no compareciendo éste en el acto del juicio oral, y envió al Sr. L... P..., Director de U... E... de E..., S.A., en Galdácano, efectuando el recurrente protesta en el acto de la vista oral.

El Tribunal Superior de Justicia del País Vasco considera que, al quedar establecidos los límites de la *litis* en la necesidad de establecer si el Sr. L... no utilizó los formatos y cauces adecuados dentro de la empresa para poner en conocimiento de sus superiores las denuncias e irregularidades que posteriormente planteó ante los medios de comunicación y al afirmar el recurrente que tales hechos se pusieron en conocimiento del Sr. S... J..., al no comparecer éste para confirmar o desvirtuar tal alegación se aboca al trabajador a un despido disciplinario, subyaciendo en todo el entramado producido una sanción cuya motivación no consta absoluta y fehacientemente, al no haberse aportado datos palpables, faltando una prueba que considera inexcusable para acreditar o no los hechos que taxativamente expone la Juzgadora de instancia. Considera, por ello, la Sala que se dan los requisitos procesales requeridos para declarar la nulidad de la Sentencia impugnada dictada por el Juzgado de lo Social

núm. 3 de Bilbao de fecha 17 de septiembre de 1996, recaída en autos núm. 569/96 impugnada y reponer los autos al momento en que se encontraban en el momento de haberse infringido normas o garantías de procedimiento, produciendo indefensión al recurrente, debiendo celebrarse la prueba de confesión solicitada y admitida por la juzgadora, en la persona del Sr. S... J..., al objeto de la obtención de datos suficientes, con plenas garantías para enjuiciar en conciencia y ajustadamente a Derecho el supuesto fáctico de autos.

d) Tras la celebración de un nuevo juicio oral, se dictó por el Juzgado de lo Social núm. 5 de Bilbao nueva Sentencia con fecha 12 de marzo de 1998, en la que se desestimó la pretensión del recurrente. En la misma, se adicionan a los hechos probados que había sentado la de 17 de septiembre de 1996 el de haberse pretendido «utilizar la figura del Presidente Director General para denunciar unas anomalías, saltándose todo tipo de mecanismos internos de control y corrección de la empresa» (hecho probado 9). En su fundamentación jurídica, el Juzgado considera, después de repasar la doctrina constitucional sobre libertad de expresión e información, que «en las declaraciones del actor predomina la comunicación informativa en que sí es exigible la prueba de la verdad o diligencia en la averiguación para no actuar de una manera negligente o irresponsable», por lo que «si como técnico hubiera visto irregularidades o anomalías las tenía que haber puesto en los formatos y comités que la empresa tiene para ello. Y más aún con las soluciones posibles. No acudiendo o impidiendo (sic) a los medios de comunicación que expusieran tales hechos ante la opinión pública. Toda vez que los propios sindicatos mayoritarios están conformes con las medidas de seguridad que tienen en la empresa... Por otra parte debía haber esperado a las resoluciones administrativas de la Consejería de Industria». De tales premisas, concluye, debe resultar una conclusión o consecuencia y «ésta no puede ser otra que la adecuada subsunción en las previsiones del art. 54.2 d) ET y ello independientemente de la veracidad o certeza o no de las anomalías contenidas en las publicaciones».

e) Contra el referido pronunciamiento, se presentó recurso de suplicación. La Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco de 3 de noviembre de 1998, conoció en los nueve primeros motivos la revisión de los hechos probados desestimando los mismos, y en los cuatro siguientes las alegaciones sustantivas planteadas por el recurrente. Con respecto a las mismas, la Sala considera que «se evidencia que las denuncias que se hacen en los distintos medios de comunicación han dañado la imagen de la empresa al acudir a los medios de comunicación en los términos en que se expuso la denuncia y comunicación contra la propia empresa sobre el incumplimiento de las normas de seguridad e higiene en el trabajo». Considera, igualmente, que «tampoco se ha probado que los hechos denunciados tuvieran una constatación en la realidad ni que se hubieran tomado algunas medidas administrativas, penales o disciplinarias contra la empresa». En el hecho octavo se da cuenta de los efectos de las denuncias que se vertieron ante la Consejería de Industria del Gobierno Vasco y ante la Inspección de Trabajo a resultados de las cuales no se encontraron anomalías en la fabricación de detonadores, ni vertidos incontrolados o contaminantes y no constan denuncias sobre detonadores defectuosos, ni que por parte de la Inspección de Trabajo se levantara acta sobre medidas de seguridad e higiene en el trabajo. Y quedando dicho, por fin, que los sindicatos mayoritarios «están conformes con las medidas de seguridad que tiene la empresa». Todo ello evidencia que «las denuncias ante los medios de comunicación del actor al afirmar que la planta de explosivos de Galdakao tiene actuaciones negligentes y peligrosas... no fueron ni refrendadas por la Inspección, ni avaladas por los sindicatos que envían un desmentido a la prensa». Finalmente, considera el referido pronunciamiento que «la libertad con que el demandante se expresó ante los medios de comunicación, ni transmitió una información veraz -por lo menos demostrable según el hecho octavo de la Sentencia- ni tuvo los límites que le imponía la relación contractual, desde cuyo puesto pudo presentar iniciativas respecto de la mejora de seguridad e higiene en el trabajo, y de cuya vigilancia en el cumplimiento de las normas vigentes en materia de seguridad e higiene en el trabajo está encomendada al Comité de Empresa». En consecuencia de todo ello, desestima el recurso, confirmando la Sentencia de instancia en todos sus pronunciamientos.

3. Según este itinerario procesal, el demandante de amparo denuncia que las Sentencias impugnadas lesionan el art. 20.1 a) y d) CE, en conexión con el art. 10.2 CE, el art. 18 de la Declaración universal de derechos humanos, el art. 9.º del Convenio europeo para la protección de los derechos humanos y las libertades fundamentales y el art. 19 del Pacto internacional de derechos civiles y políticos, así como el art. 24.1 CE. Solicita el recurrente que se examine qué libertades públicas del Sr. L... quedaron comprometidas, en el caso de autos, pasando después a considerar, en su caso, si los límites que pesan sobre tales libertades y derechos fundamentales en el seno de la relación jurídico laboral fueron rectamente entendidos y aplicados en sus Sentencias por el Juzgado de lo Social núm. 5 de Bilbao y por el Tribunal Superior de Justicia del País Vasco. A tal efecto, entiende que están en juego el derecho a la libertad de expresión y el derecho a la libertad de información al comunicar hechos, pues también entiende realizadas valoraciones.

Sobre esa base, y de predominar el ejercicio del derecho a la libertad de información, sostiene que la información transmitida por él es totalmente veraz y rigurosamente cierta, al aportarse diversos documentos acreditativos de las afirmaciones realizadas:

a) Innumerables quejas y reclamaciones por productos defectuosos de numerosas empresas clientes de

U... E... de E..., S.A., que desde luego no resultan anecdóticas, atendiendo al contenido de muchas de ellas que delatan auténtica preocupación por lo reiterado de la situación y a tal efecto ilustra la queja de A..., que textualmente expresa:

«Ante esta cadena de incidentes sentimos una gran inquietud y temor ante un posible accidente derivado de todo lo expuesto.»

b) Se aportan diversos informes y comunicados de varios sindicatos de la fábrica de Galdácano a los trabajadores que contienen denuncias sobre los mismos hechos que denuncia el Sr. L...

c) Se aporta una carta remitida al Presidente Director General de U... E... de E..., S.A., en la que textualmente se manifiesta que ante las denuncias efectuadas «o bien ya se habían tomado con anterioridad las medidas necesarias para su solución, o bien se trataba de problemas conocidos por los técnicos de la empresa que están adoptando las medidas a su alcance para solucionarlos». Igualmente, menciona el recurrente que el informe elaborado por la Consejería de Industria del Gobierno Vasco fue ampliado con posterioridad por el propio quejoso en amparo sin que hasta la fecha haya existido contestación de ningún tipo a la denuncia ampliatoria. Considera, por último, el recurrente que, atendiendo a la jurisprudencia de este Tribunal, ha actuado de buena fe al poner de manifiesto en diversas entrevistas a los medios de comunicación las denuncias que previamente había puesto en conocimiento de su empresa a través de varios directivos e incluso del Presidente Director General y que sólo ante la ausencia de medidas concretas para la solución de los problemas existentes decidió, entendiendo que la situación podía resultar peligrosa, trasladar sus denuncias ante organismos administrativos y medios de comunicación. Entiende el recurrente que lo que no puede exigírsele es el silencio incondicional, es decir, que no ejercite sus derechos fundamentales a la libertad de información y expresión cuando ha comunicado reiteradamente las irregularidades en el ámbito interno de la empresa.

Considera también vulnerado el art. 24.1 CE, en relación con el art. 9.º 3 CE, al haberse producido un cambio de criterio en la aplicación de la ley, puesto que el Tribunal Superior de Justicia del País Vasco, en su Sentencia de fecha 3 de noviembre de 1998, no respeta los límites de la *litis* que el mismo había establecido en la primera Sentencia de fecha 25 de marzo de 1997, de forma que el resultado de la prueba de confesión judicial que en su día consideró fundamental y de inexcusable práctica para la resolución del litigio, no le merece, posteriormente, la más mínima consideración, hasta el punto de que no realiza referencia alguna al resultado de la misma a lo largo del texto de la propia Sentencia. Considera el quejoso que este cambio de criterio resulta arbitrario, por cuanto se manifiesta carente de motivación alguna.

**4.** La Sección Primera de este Tribunal, mediante providencia de 8 de noviembre de 1999, acordó dar vista de las actuaciones al demandante de amparo y al Ministerio Fiscal a fin de que, de conformidad con lo dispuesto en el art. 50.3 LOTC, formularan las alegaciones que estimaran oportunas en relación a la eventual carencia manifiesta de contenido constitucional de la demanda [art. 50.1 c)] en el plazo de diez días.

**5.** Mediante escrito presentado en el Registro General de este Tribunal el 24 de noviembre de 1999, el demandante de amparo formuló alegaciones en las que interesa la admisión a trámite del recurso reproduciendo de forma breve la argumentación de la demanda.

El Ministerio Fiscal formuló alegaciones el 2 de diciembre de 1999, interesando la inadmisión de la demanda por carecer ésta de contenido constitucional [art. 50.1 c) LOTC], con lo que anticipó la argumentación que luego vertería y que más adelante se reseña.

**6.** Por providencia de 17 de enero de 2000, la Sección Primera de este Tribunal acordó admitir a trámite la demanda de amparo y, a tenor de lo dispuesto en el art. 51 LOTC, requerir a la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco y al Juzgado de lo Social núm. 5 de Bilbao, para que, en plazo de diez días, remitieran certificación o fotocopia adverada de las actuaciones correspondientes al recurso de suplicación núm. 3385/96 y de los autos de despido núm. 569/96; y para la práctica de los emplazamientos pertinentes.

**7.** Por escrito de 15 de febrero de 2000, se personó la representación procesal de U... E... de E..., S.A., y, por providencia de fecha de 14 de junio de 2000, la Sala Primera la tuvo por personada y parte en el procedimiento, acordando, conforme al art. 52.1 LOTC, dar vista de las actuaciones recibidas a las partes y al Ministerio Fiscal por plazo común de veinte días.

**8.** Por escrito registrado en este Tribunal el 3 de julio de 1999, la representación del quejoso formuló alegaciones, reiterando las ya vertidas en la demanda de amparo.

9. El 8 de julio de 1999 la representación de U... E... de E..., S.A., formuló alegaciones en las que precisaba los hechos que habían sido tomados en consideración por la demanda de amparo, efectuando una valoración divergente de los mismos en cuanto a su contenido y alcance. Igualmente, considera que tanto la Sentencia del Juzgado de lo Social núm. 5 de Bilbao, como la de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco, han realizado una correcta ponderación del derecho a la libertad de expresión y del de libertad de información. Centrándose en el contenido de la libertad de información, considera que la información transmitida por el recurrente a los diferentes medios de comunicación resultó ser absolutamente inveraz o falsa, producto de la mera invención, como así lo revelaron los rotundos desmentidos remitidos por los sindicatos a los propios medios de comunicación, y que conectaban la valoración de los hechos a la situación de conflicto laboral que vivía la empresa como consecuencia de la aplicación de un expediente de regulación de empleo. Entiende que tales hechos resultaron desmentidos en las afirmaciones del informe de la Dirección Provincial del Vizcaya del Ministerio de Industria y Energía «de las que no cabe apreciar sino la falsedad o absoluta inveracidad de los supuestos de hecho e información comunicada por el Sr. L..., producto de invenciones cuando no de insidiosas insinuaciones, como la pretendida relación entre los detonadores fabricados por U... y determinados accidentes». Considera vulnerada la buena fe contractual por el actor fundando tal conclusión, entre otras, en que a lo largo de once años de trabajo en la empresa nunca había formulado denuncia u observación sobre la seguridad de los procesos de fabricación, ni había utilizado cualquiera de las vías que el propio sistema interno de la fábrica pone a su disposición. Finalmente, entiende por todo ello la representación de U... E... de E..., S.A., que los escritos y las cartas enviadas por el Sr. L... antes de acudir a los medios de comunicación obedecían a una estrategia premeditada con el claro propósito de desprestigiar a la empresa en busca de la satisfacción de un interés o beneficio propio, cual era el de ser excluido de su condición de excedente en el expediente de regulación de empleo u obtener condiciones económicas más ventajosas en la extinción de su contrato.

Por lo que se refiere a la segunda petición de amparo en base a la supuesta vulneración de la tutela judicial efectiva, considera la empresa que tal cuestión no se ajusta al presupuesto de inmodificabilidad, al pronunciarse las Sentencias sobre objetos distintos: la primera resuelve sobre una cuestión estrictamente procesal, sin entrar a resolver el fondo del asunto, mientras la segunda lo que hace es resolver precisamente el fondo del asunto confirmando la Sentencia de instancia. El demandante de amparo se limita a hacer un ejercicio de imaginación sobre lo que podría haber sido el sentido del fallo de la primera Sentencia si hubiera entrado a conocer del fondo del asunto, para comparar una mera hipótesis elaborada según su particular criterio con la realidad de los razonamientos jurídicos de la segunda Sentencia, que sí examina y resuelve sobre el fondo del asunto, una vez practicadas todas las pruebas.

10. El Ministerio Fiscal, en escrito de 28 de junio de 2000, solicitó la desestimación del recurso de amparo, al no haber existido la vulneración denunciada del derecho fundamental a la libertad de expresión e información, debiendo determinarse si la denuncia efectuada por el recurrente ha transgredido la buena fe contractual o, por el contrario, constituye lícito ejercicio de las mencionadas libertades. Sobre esta base, y después de examinar la doctrina de este Tribunal sobre los referidos derechos fundamentales, constata el Ministerio público que el único derecho implicado, desde la perspectiva del recurrente de amparo y dadas las circunstancias del presente caso, es el derecho a la libertad de información reconocido en el art. 20.1 d) CE, recordando que la protección constitucional de su reconocimiento se extiende únicamente a la información veraz (SSTC 6/1988, 20/1990, 105/1990 y 135/1995). Pues bien, al aplicar esta doctrina al supuesto de hecho que se analiza, concluye que la información que el recurrente transmitió a los medios de comunicación no era una información veraz en el sentido indicado, apoyándose para sustentar esta tesis en lo establecido por la Sentencia de instancia sobre la base de las categóricas conclusiones alcanzadas por la Consejería de Industria, que evidencian a su juicio la absoluta inveracidad de los datos aportados por el trabajador. Abundan en las anteriores consideraciones, a juicio del Ministerio Fiscal, otras circunstancias como la de no haber esperado a que el organismo público inspeccionara, comprobara y obtuviera conclusiones, dirigiéndose antes de ello a tres medios de comunicación; o la sospechosa coincidencia de que durante once años como trabajador de la empresa no hubiera formulado denuncia alguna sobre la seguridad de los procesos de fabricación y que, sin embargo, en fecha 17 de enero de 1996, un día después de ser informado de su inclusión en el grupo de personal excedente, agudizara de un modo tan estricto su celo y responsabilidad profesionales.

Por lo que se refiere a la invocación de la presunta vulneración de la tutela judicial efectiva, que por el demandante de amparo se alega, el Ministerio Fiscal pone de relieve que lo que acontece en este caso no afecta al derecho a la inmodificabilidad de la Sentencia, al pronunciarse las Sentencias del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco de 25 de marzo de 1997 y 3 de noviembre de 1998 sobre objetos distintos; la primera de ellas, sobre una cuestión estrictamente procesal, y la segunda, y una vez que de la prueba practicada se deduce que el actor no había comunicado nunca con anterioridad a su inclusión en el expediente de regulación de empleo las supuestas irregularidades que después de esa fecha si denunció con intenso empeño, la Sala entra en el fondo del asunto teniendo en cuenta, entre otros extremos, el resultado de la prueba de confesión, llegando a la conclusión de que el peligro que se trataba de conjurar en la primera Sentencia ha quedado finalmente despejado

al no aparecer comprometido el ejercicio del tan citado derecho fundamental a la libertad de expresión e información.

11. Por providencia de 18 de abril de 2002 se acordó señalar el siguiente día 22 del mismo mes y año para la deliberación de la presente Sentencia, señalamiento que, por providencia de 7 de enero de 2003, se dejó sin efecto en virtud de la modificación de la composición de la Sala por el cese del Magistrado Excmo. Sr. don Fernando Garrido Falla y el nombramiento y posesión del Magistrado Excmo. Sr. don Jorge Rodríguez-Zapata Pérez.

12. Por providencia de 20 de marzo de 2003 se acordó señalar el siguiente día 24 del mismo mes y año para la deliberación y votación de la presente Sentencia, en que comenzó. Por acuerdo de 17 de junio de 2003, adoptado por el Presidente de la Sala en uso de las facultades que le confiere el art. 80 LOTC, en relación con el art. 206 LOPJ, habiendo quedado en minoría la posición mantenida por la Magistrada Ponente Excmo. Sra. doña María Emilia Casas Baamonde en el transcurso de la deliberación de la presente Sentencia, asume la ponencia el Presidente Excmo. Sr. don Manuel Jiménez de Parga y Cabrera, finalizando la deliberación el día de la fecha.

## II. Fundamentos jurídicos

1. El presente recurso de amparo tiene por objeto la impugnación de la Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco de fecha 3 de noviembre de 1998, que resolvió el recurso de suplicación núm. 1689/98, interpuesto contra la dictada por el Juzgado de lo Social núm. 5 de los de Bilbao en fecha 12 de marzo de 1998 (autos núm. 569/96), en la que se declaró procedente el despido del ahora demandante de amparo.

El quejoso denuncia que las Sentencias impugnadas lesionan el art. 20.1 a) y d) CE, en conexión con el art. 10.2 CE, el art. 18 de la Declaración universal de derechos humanos, el art. 9.º del Convenio europeo para la protección de los derechos humanos y las libertades fundamentales y el art. 19 del Pacto internacional de derechos civiles y políticos. A tal efecto, entiende que están en juego el derecho a la libertad de expresión y el derecho a la libertad de información. Sobre esa base, y al predominar el ejercicio del derecho a la libertad de información, sostiene que la información por él transmitida es totalmente veraz y rigurosamente cierta. Considera, además, que atendiendo a la jurisprudencia de este Tribunal, su actuación se adecúa al principio de buena fe, y ello al haber puesto previamente en conocimiento de su empresa las informaciones que, sólo ante la ausencia de medidas concretas para la solución de los problemas existentes, decidió trasladar ante organismos administrativos y medios de comunicación, entendiéndolo que la situación podía resultar peligrosa, sin que pueda exigírsele un silencio incondicional, es decir, que no ejerciese sus derechos fundamentales a la libertad de información y expresión. Igualmente, apoya su recurso en la vulneración del art. 24.1 CE, en relación con el art. 9.º 3 CE, al haberse producido un cambio de criterio en la aplicación de la ley, puesto que el Tribunal Superior de Justicia del País Vasco, en su Sentencia de fecha 3 de noviembre de 1998, no respeta los límites de la *litis* que él mismo había establecido en la primera Sentencia de fecha 25 de marzo de 1997, de forma que el resultado de la prueba de confesión judicial que en su día consideró fundamental y de inexcusable práctica para la resolución del litigio no le merece, posteriormente, la más mínima consideración, hasta el punto de que no realiza referencia alguna al resultado de la misma a lo largo del texto de la Sentencia objeto de este proceso de amparo. Considera el recurrente que este cambio de criterio resulta arbitrario, por cuanto se manifiesta carente de motivación alguna.

Se opone a esta tesis la empleadora comparecida en este proceso, U... E... de E..., S.A., para la que tanto la Sentencia del Juzgado de lo Social núm. 5 de Bilbao, como la de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco han realizado una correcta ponderación de los derechos a la libertad de expresión y de información del recurrente. Centrándose en el contenido de la libertad de información, considera que la información transmitida por el quejoso a los diferentes medios de comunicación resultó ser absolutamente inveraz o falsa, producto de la mera invención, como así lo revelaron los rotundos desmentidos remitidos por los sindicatos a los propios medios de comunicación, y que deben relacionarse esas noticias inveraces con la situación de conflicto laboral que vivía la empresa como consecuencia de la aplicación de un expediente de regulación de empleo. Entiende que los hechos denunciados resultaron desmentidos en las afirmaciones del informe de la Dirección Provincial del Vizcaya del Ministerio de Industria y Energía, «de las que no cabe apreciar sino la falsedad o absoluta inveracidad de los supuestos de hecho e información comunicada por el Sr. L...». Considera, igualmente, vulnerada por el demandante de amparo la buena fe contractual, fundando tal conclusión, entre otros extremos, en que a lo largo de once años de trabajo en la empresa nunca había formulado denuncia u observación sobre la seguridad de los procesos de fabricación, ni había utilizado ninguna de las vías que el propio sistema interno de la fábrica pone a su disposición. Finalmente, entiende por todo ello la representación de U... E... de E..., S.A., que los escritos y las cartas enviadas por el Sr. L... antes de acudir a los medios de comunicación obedecían a una estrategia premeditada con el claro propósito de desprestigiar a la empresa en busca de la satisfacción de un interés o beneficio propios, cual era el de ser excluido de su condición de excedente en el

expediente de regulación de empleo u obtener condiciones económicas más ventajosas en la extinción de su contrato.

Por lo que se refiere a la segunda petición de amparo del recurrente, basada en la supuesta vulneración del derecho a la tutela judicial efectiva, considera la empleadora que tal cuestión no se ajusta al presupuesto de inmodificabilidad de las decisiones judiciales que protege el art. 24.1 CE, al pronunciarse las sucesivas Sentencias de suplicación sobre objetos distintos: la primera resuelve sobre una cuestión estrictamente procesal, sin entrar en el fondo del asunto, mientras que la segunda decide precisamente el fondo del asunto, confirmando la Sentencia de instancia.

El Ministerio Fiscal interesa de este Tribunal que se desestime el recurso de amparo. Después de precisar que el único derecho implicado, desde la perspectiva del recurrente de amparo y dadas las circunstancias del presente caso, es el derecho a la libertad de información reconocido en el art. 20.1 d) CE, concluye afirmando que la noticia que el recurrente transmitió a los medios de comunicación no era una información veraz en el sentido constitucionalmente establecido, apoyándose para sustentar esta tesis en lo establecido por la Sentencia de instancia sobre la base de las categóricas conclusiones alcanzadas por la Consejería de Industria del Gobierno Vasco, que evidencian, a su juicio, la absoluta inveracidad de los datos aportados por el trabajador. Abundan en las anteriores consideraciones, a juicio del Ministerio Fiscal, otras circunstancias, como la de no haber esperado a que el organismo público inspeccionara, comprobara y obtuviera conclusiones, dirigiéndose antes de ello a tres medios de comunicación, o la sospechosa coincidencia de que durante once años como trabajador de la empresa no hubiera formulado denuncia alguna sobre la seguridad de los procesos de fabricación y que, sin embargo, en fecha 17 de enero de 1996, un día después de ser informado de su inclusión en el grupo de personal excedente, agudizara de un modo tan estricto su celo y responsabilidad profesionales.

Respecto a la invocación de la presunta vulneración del derecho a la tutela judicial efectiva que por el demandante de amparo se alega, el Ministerio Fiscal pone de relieve que lo que acontece en este caso no afecta al derecho a la inmodificabilidad de las Sentencias, al pronunciarse las Sentencias del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco de 25 de marzo de 1997 y 3 de noviembre de 1998 sobre objetos distintos.

2. El examen de las infracciones de derechos denunciadas por el ahora quejoso debe comenzar por la referida a la posible vulneración del derecho a la tutela judicial efectiva (art. 24.1 CE), en relación con el art. 9.º 3 CE, pues la estimación de la demanda por ese concepto implicaría, en virtud de la lógica de la subsidiariedad, la retroacción de lo actuado. A juicio del recurrente, esta primera infracción traería causa de un inopinado cambio de criterio en la aplicación de la ley, puesto que, según su denuncia, el Tribunal Superior de Justicia del País Vasco, en su Sentencia de fecha 3 de noviembre de 1998, no respeta los límites de la *litis* que él mismo había establecido en la primera Sentencia de fecha 25 de marzo de 1997, de forma que el resultado de la prueba de confesión judicial que en su día consideró fundamental y de inexcusable práctica para la resolución del litigio no le merece, posteriormente, la más mínima consideración, hasta el punto de que no realiza referencia alguna al resultado de la misma a lo largo del texto de la segunda Sentencia. Considera el recurrente que este cambio de criterio resulta arbitrario por estar carente de motivación.

Es preciso señalar que lo que ocurre en este caso no se ajusta en modo alguno a ese presupuesto descrito por el recurrente en cuanto que las dos Sentencias dictadas por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco los días 25 de marzo de 1997 y 3 de noviembre de 1998, respectivamente, se pronuncian, como pone de relieve el Ministerio Fiscal, sobre objetos distintos. Así, mientras la primera de ellas se refiere a una cuestión estrictamente procesal, cual es la oportunidad de la práctica de un prueba de confesión en la persona del Presidente y Director General de la empresa, sin llegar a entrar en el fondo de la cuestión (por lo que revoca la Sentencia del Juzgado de lo Social, impone la práctica de dicha prueba e insta al Juez a que, valorando conjuntamente con las demás esta nueva prueba, resuelva con libertad de criterio), la segunda Sentencia, y una vez que de la prueba practicada se deduce que el actor no había comunicado nunca con anterioridad a su inclusión en el expediente de regulación de empleo las supuestas irregularidades, la Sala entra en el fondo del asunto y, teniendo en cuenta, entre otros extremos, el resultado de la prueba de confesión, llega a la conclusión de que el peligro que se trataba de conjurar en la primera Sentencia -poniendo de relieve la eventualidad de una hipotética lesión de un derecho fundamental-, ha quedado finalmente despejado.

A lo anterior cabe añadir, como hemos sostenido en reiteradas ocasiones, entre otras, en las SSTC 13/1987, de 5 de febrero (FJ 2), y 134/1991, de 17 de junio (FJ 4), que la desigualdad en la aplicación judicial de la ley que este Tribunal puede controlar es únicamente la que resulta de la diferencia en la interpretación de las normas, no la que se origina en la valoración de unos hechos idénticos. Y ello porque, como precisa el último de los pronunciamientos citados, la función atribuida a este Tribunal «es la de corregir la vulneración de la igualdad en la aplicación de la Ley, no extendiéndose al juicio sobre la interpretación y calificación de los hechos formulada por el Juez ordinario, aunque parezcan análogos». Tal y como precisa la STC 207/1992, de 30 de noviembre (FJ 2), el juicio de igualdad, en el concreto ámbito de la aplicación de la ley, queda circunscrito al ámbito normativo, a las desigualdades surgidas de la interpretación y aplicación de la norma. Ante tal situación, el principio de igualdad en la aplicación de la ley se proyecta «sobre eventuales divergencias residenciadas en la doctrina, esto es sobre el

entendimiento de los preceptos aplicables a un determinado supuesto y, por consiguiente, no se extiende tal juicio sobre la apreciación de los hechos».

3. El segundo de los reproches de inconstitucionalidad esgrimidos en la demanda de amparo se fundamenta tanto en la libertad de expresión, consagrada por el art. 20.1 a) CE, como en el derecho a la información reconocido en el apartado 1 d) del mismo artículo; alegación conjunta que nos obliga a dilucidar cuál de los dos derechos o libertades se encuentra afectado en el presente caso.

Pese a su frecuente imbricación práctica, es sabido que ambos derechos presentan un diferente contenido y también unos diferentes límites y efectos. En el art. 20.1 a) CE, la libertad de expresión tiene por objeto pensamientos, ideas y opiniones, concepto amplio dentro del que deben incluirse también las creencias y los juicios de valor. El derecho a comunicar y recibir libremente información del art. 20.1 d) CE versa, en cambio, sobre hechos o, tal vez más restringidamente, sobre aquellos hechos que pueden considerarse noticiables y de interés general (STC 57/1999, de 12 de abril, FJ 7). Es cierto que, en los casos reales que la vida ofrece, no siempre es fácil separar la expresión de pensamientos, ideas y opiniones de la estricta comunicación informativa, pues la expresión de pensamientos necesita a menudo apoyarse en la narración de hechos y, a la inversa, la comunicación de hechos o de noticias no se da nunca en un estado químicamente puro y comprende, casi siempre, algún elemento valorativo o, dicho de otro modo, una vocación a la formación de una opinión (STC 6/1988, de 21 de enero, FJ 5). Ello aconseja, en los supuestos en que pueden aparecer entremezclados elementos de una y otra significación, atender, para calificar tales supuestos y encajarlos en cada uno de los apartados del art. 20 CE, al elemento que en ellos aparece como preponderante. Más todavía: la comunicación informativa a que se refiere el apartado d) del art. 20.1 de la Constitución versa sobre hechos (STEDH de 8 de julio de 1986, *Lingens*, § 46) y sobre hechos, específicamente, «que pueden encerrar trascendencia pública» a efectos de que «sea real la participación de los ciudadanos en la vida colectiva», de tal forma que de la libertad de información -y del correlativo derecho a recibirla- «es sujeto primario la colectividad y cada uno de sus miembros, cuyo interés es el soporte final de este derecho» (STC 105/1983, de 23 de noviembre, FJ 11).

Esta distinción entre pensamientos, ideas y opiniones, de un lado, y comunicación informativa de hechos, de otro, tiene decisiva importancia a la hora de determinar la legitimidad del ejercicio de esas libertades, pues mientras los hechos son susceptibles de prueba, las opiniones o juicios de valor, por su naturaleza abstracta, no se prestan a una demostración de exactitud (STC 107/1988, de 8 de junio, FJ 2) y ello hace que al que ejercita la libertad de expresión no le sea exigible la prueba de la verdad (SSTC 4/1996, de 16 de enero, FJ 3, y 144/1998, de 30 de junio, FJ 2) o diligencia en su averiguación (STC 223/1992, de 14 de diciembre, FJ 2), que condicionan, sin embargo, la legitimidad del derecho de información por expreso mandato constitucional, que ha añadido al término «información» del art. 20.1 d) CE el adjetivo «veraz». La libertad de información que nuestra Constitución reconoce y protege tiene, como presupuesto de su ejercicio legítimo, la veracidad de los hechos que se exponen y difunden (SSTC 139/1995, de 26 de septiembre, y 6/1996, de 16 de enero). Es importante precisar que el requisito constitucional de la veracidad no va dirigido tanto a la exigencia de una rigurosa y total exactitud en el contenido de la información -quedando exentas de toda protección o garantía constitucional las informaciones erróneas o no probadas- cuanto a negar esa protección o garantía a quienes, defraudando el derecho de todos a recibir información veraz, «actúan con menosprecio de la veracidad o falsedad de lo comunicado, comportándose de manera negligente e irresponsable al transmitir como hechos verdaderos simples rumores carentes de toda constatación o meras invenciones o insinuaciones» (STC 6/1988, de 21 de enero, FJ 5). Puede que, pese a ello, la información resulte inexacta, lo que no puede excluirse totalmente, pero la información rectamente obtenida y difundida es digna de protección, aunque su total exactitud sea controvertible o se incurra en errores circunstanciales que no afecten a la esencia de lo informado (por todas, STC 21/2000, de 31 de enero, FJ 5).

En virtud de esta jurisprudencia consolidada, podría concluirse acaso que lo expresado en su día por el Sr. L... poseía los rasgos que permiten definir su comportamiento como ejercicio de la libertad de información a que se refiere el art. 20.1 d) CE. Las declaraciones por las que el empleado fue despedido se formularon y se entendieron por los receptores como relativas a «hechos», cualquiera que fuese su veracidad. El que algunas de las manifestaciones vertidas en torno a tales hechos entrañaran algún juicio de valor o alguna dosis de crítica no es suficiente para relativizar el carácter preponderante del elemento informativo (SSTC 6/1988, de 21 de enero, FJ 5, y 57/1999, de 12 de abril, FJ 7).

Por otra parte, a primera vista la información transmitida poseía trascendencia bastante para poder ser calificado lo en ella expuesto como «noticiable» o «noticioso» (STC 105/1983, de 23 de noviembre, FJ 11), cuya relevancia permitía considerarla susceptible de difusión, para conocimiento y formación de la opinión pública, al alertar a los ciudadanos de los posibles riesgos derivados de los procesos productivos de la empresa para la que trabajaba y, a la vez, instar a los responsables de U... E... de E..., S.A., para que adoptasen medidas que pudiesen enmendar los errores advertidos en los procesos de fabricación y almacenaje del material explosivo y en el abandono de sus residuos.

Pero un análisis más detenido, y en profundidad, nos revela otros aspectos de las cuestiones enjuiciadas.

4. En efecto la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco aquí impugnada concluye que el Sr. L... se extralimitó en el ejercicio de su derecho fundamental a la libre emisión de su información, ya que, pese al interés del suceso noticiable, no quedó probado «que los hechos denunciados tuvieran una constatación en la realidad ni que se hubieran tomado algunas medidas administrativas, penales o disciplinarias contra la empresa» (FJ 4), a lo que añade que ni la Consejería de Industria del Gobierno Vasco encontró «anomalías en la fabricación de detonadores, ni vertidos incontrolados o contaminantes, y no constan denuncias sobre detonadores defectuosos, ni que por parte de la Inspección de Trabajo se levantara acta sobre medidas de seguridad e higiene en el trabajo» (hecho probado octavo). Y quedando dicho, por fin, que los sindicatos mayoritarios «están conformes con las medidas de seguridad que tiene la empresa». Todo ello evidencia que «las denuncias ante los medios de comunicación [del ahora quejoso] al afirmar que la planta de explosivos de Galdakao tiene actuaciones negligentes y peligrosas... no fueron ni refrendad[as] por la Inspección, ni avalad[as] por los sindicatos, que envían un desmentido a la prensa (hecho probado séptimo)» (*ibid.*). Por ello, concluye, «la libertad con que el demandante se expresó ante los medios de comunicación, ni transmitió una información veraz -por lo menos demostrable según el hecho octavo de la Sentencia- ni tuvo los límites que le imponía la relación contractual, desde cuyo puesto pudo presentar iniciativas respecto de la mejora de seguridad e higiene en el trabajo, y de cuya vigilancia en el cumplimiento de las normas vigentes en materia de seguridad e higiene en el trabajo está encomendada al Comité de Empresa por lo previsto en el artículo 64.1.9 b) del Estatuto de los Trabajadores» (FJ 5).

En definitiva, para el órgano judicial, atendidas las particulares circunstancias del caso y ponderados los derechos e intereses en presencia, el empleado no podía ampararse bajo la cobertura brindada por el art. 20.1 d) de la Constitución.

5. En este proceso constitucional de amparo, sin embargo, no basta con la simple evaluación de la razonabilidad de la decisión judicial, sino que será preciso analizar si la misma resulta o no vulneradora del ejercicio de los derechos fundamentales alegados. Y ello porque es perfectamente posible que se den resoluciones judiciales que no infrinjan el derecho proclamado en el art. 24.1 CE, por contener una fundamentación que exprese razones -de hecho y de Derecho- por las que el órgano judicial acuerda una determinada medida, pero que, desde la perspectiva del libre ejercicio de derechos fundamentales como los aquí en juego, no expresen de modo constitucionalmente adecuado las razones justificativas de la decisión adoptada. En estos casos, nuestro enjuiciamiento no puede limitarse a comprobar que los órganos judiciales efectuaron una interpretación de dichos derechos y que ésta no fue irrazonable, arbitraria o manifiestamente errónea (STC 49/2001, de 26 de febrero, FJ 4), ya que aquí el derecho afectado no es el del art. 24 CE, sino un derecho fundamental sustantivo (STC 94/1995, de 19 de junio, FJ 4). Cuando se enjuicia la presunta vulneración de un derecho sustantivo, el criterio de razonabilidad que este Tribunal aplica a los derechos del art. 24 CE queda absorbido por el canon propio de aquel derecho (STC 14/2002, de 28 de enero, FJ 4).

El referido juicio permitirá determinar, a la luz de las concretas circunstancias del caso, si la reacción empresarial que condujo al despido es legítima o, por el contrario, el trabajador fue sancionado disciplinariamente por el lícito ejercicio de sus derechos fundamentales, en cuyo caso «el despido no podría dejar de calificarse como nulo» (SSTC 6/1988, de 21 de enero, FJ 4; 106/1996, de 12 de junio, FJ 5; y 20/2002, de 28 de enero, FJ 8). Hemos de examinar, en consecuencia, si en el presente caso el recurrente en amparo hizo un uso legítimo de su derecho fundamental de libre información al emitir sus críticas contra la empresa para la que venía prestando servicios (en cuyo caso la sanción de despido disciplinario por transgresión de la buena fe contractual habría vulnerado aquel derecho fundamental y también las Sentencias impugnadas en la medida en que no repararon la lesión) o si, por el contrario, sus manifestaciones fueron inapropiadas, en la forma o en el fondo, excediendo los límites constitucionalmente admisibles y, en consecuencia, fue proporcionada y adecuada la medida disciplinaria adoptada por la empresa.

6. La ponderación del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco se ha basado en un entendimiento de la veracidad informativa que, al menos tendencialmente, equipara este concepto con la verdad probada o procesal, es decir, la alcanzada conclusiva o finalmente en el proceso, situando ambas en el mismo plano o nivel. La perspectiva, por el contrario, ha de ser la que sitúe dicha exigencia de veracidad, como ha destacado la doctrina de este Tribunal (entre otras, STC 154/1999, de 14 de septiembre), en la conducta diligente del informador y en el atenimiento de éste a los datos objetivos procedentes de fuentes serias y fiables disponibles en el momento en que la noticia se produce.

Hemos de retener la imprecisión judicial a la hora de afirmar o no la veracidad de las informaciones hechas públicas por el Sr. L... Ni la Sentencia de instancia ni la de suplicación son rotundas en este punto. La Sentencia del Juzgado de lo Social se limita a subsumir la conducta del actor en las previsiones del art. 54.2 d) LET «y ello independientemente de la veracidad o certeza o no de las anomalías contenidas en las publicaciones» (FJ 2), mientras que la del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco concluye señalando que la libertad con la que el demandante se expresó no transmitió una información veraz «por lo menos demostrable según el hecho

octavo de la sentencia» (FJ 5).

7. El ejercicio por el quejoso de su libertad de información debe enmarcarse, hay que subrayarlo, en el específico ámbito de derechos y obligaciones correspondientes a la relación jurídico laboral.

Como este Tribunal ha tenido ocasión de reiterar, el contrato de trabajo no puede considerarse como un título legitimador de recortes en el ejercicio de los derechos fundamentales que incumben al trabajador como ciudadano, que no pierde su condición de tal por insertarse en el ámbito de una organización privada (STC 88/1985, de 19 de julio, FJ 2). Pero, partiendo de este principio, no puede desconocerse tampoco, como dijimos en la STC 99/1994, de 11 de abril, FJ 4, que la inserción en la organización ajena modula aquellos derechos en la medida estrictamente imprescindible para el correcto y ordenado desenvolvimiento de la actividad productiva, reflejo, a su vez, de derechos que han recibido consagración en el texto de nuestra norma fundamental (arts. 38 y 33 CE). Es en aplicación de esta necesaria adaptabilidad de los derechos del trabajador a los requerimientos de la organización productiva en que se integra, y en la apreciada razonabilidad de éstos, como se ha afirmado que manifestaciones del ejercicio de aquéllos que en otro contexto serían legítimas, no lo son cuando su ejercicio se valora en el marco de la relación laboral (doctrina que arranca de la STC 73/1982, de 2 de diciembre, y se sigue en las SSTC 120/1983, de 15 de diciembre, 19/1985, de 13 de febrero, 170/1987, de 30 de octubre, 6/1988, de 21 de enero, 129/1989, de 17 de julio, o 126/1990, de 5 de julio, entre otras). En este marco de modulación a las exigencias organizativas, estrictamente apreciadas, es preciso valorar el alcance del derecho a la libertad de información invocado por el demandante de amparo.

La relación laboral, en cuanto tiene como efecto típico la sumisión de ciertos aspectos de la actividad humana a los poderes empresariales, es un marco que ha de tomarse en forzosa consideración a la hora de valorar hasta qué punto ha de producirse la coordinación entre el interés del trabajador y el de la empresa que pueda colisionar con él (STC 99/1994, de 11 de abril, FJ 7). Por ello, la capital importancia del ejercicio de la libertad de información no puede llevarnos a desconocer el límite que para dicha libertad supone el debido respeto a los intereses derivados de la libertad de empresa, que también es objeto de garantía constitucional. Llegados a este punto, se hace necesario tener presente que la exigencia de ponderación entre ambos derechos -libertad de información y libertad de empresa- no se traduce sino en la máxima de que debe tenderse a lograr un equilibrio entre las ventajas y perjuicios que inevitablemente se generan cuando se limita un derecho a fin de proteger otro derecho o bien constitucionalmente protegidos. Debe, en suma, procederse a una valoración confrontada de los intereses particulares y colectivos contrapuestos, lo que exige tomar en consideración todas las circunstancias relevantes del supuesto concreto.

8. En el caso que ahora hemos de resolver, y por cuanto ya se ha referido, es claro que la conducta del demandante de amparo se ha llevado a cabo en el marco de una relación laboral que unía al quejoso con una empresa a la que se ha deparado un perjuicio considerable. El hecho de que la información difundida por el recurrente pudiera afectar a la seguridad de los procesos de producción en una fábrica de explosivos situada en las proximidades de una población reviste la suficiente gravedad como para que un mínimo de lealtad por parte de quien durante varios años había sido trabajador de la empresa se cuidara de irrogar a ésta el quebranto derivado de una información inevitablemente alarmista, sin antes dar ocasión al menos para que los organismos públicos a los que había dirigido sus denuncias pudieran constatar su realidad.

En efecto, antes de que la Consejería de Industria del Gobierno Vasco pudiera alcanzar conclusiones en relación con las denuncias presentadas, el demandante de amparo trasladó esas denuncias a los medios de comunicación. La secuencia constituida por varios años de actividad laboral sin denuncia, queja u observación algunas por parte del recurrente en relación con la seguridad del proceso de fabricación, a los que siguen un cambio de actitud, articulándose como punto de inflexión entre ambas trayectorias la fecha en que se le comunica su condición de excedente, evidencia con claridad que la libertad de información ejercida por el empleado se instrumentó al servicio de la satisfacción de sus intereses profesionales más inmediatos, en claro perjuicio del prestigio de la empresa y de los derechos de la misma, también constitucionalmente relevantes.

El fin de información pública perseguido por el recurrente, esto es, la subsanación de las deficiencias que en su opinión padecía el proceso productivo, no hacía necesario que las informaciones difundidas alcanzasen la reiteración, la trascendencia y notoriedad públicas que obtuvieron ni, dada su gravedad, debía considerarse medio adecuado para su conocimiento la publicación en medios de comunicación de difusión nacional y local. En condiciones como las concurrentes, el ejercicio del derecho a la libertad de información recomienda no utilizar cauces informativos que por su trascendencia y repercusión sociales, además de innecesarios para el cumplimiento de los fines pretendidos, pueden ocasionar un perjuicio excesivo para una de las partes. Y es evidente que las declaraciones efectuadas por el Sr. L... provocaron una clara afectación de los intereses empresariales, con notable menoscabo de su imagen pública, tanto más trascendente cuanto la misma se encuentra vinculada con una actividad de alto riesgo y elevada peligrosidad.

Tal y como señalamos en la STC 171/1990, de 12 de noviembre, FJ 4, «corresponde a este Tribunal la tarea de ponderar los derechos en presencia y de determinar si la restricción que se impone a un derecho está o

no constitucionalmente justificada por la limitación que, decidiendo en sentido contrario, sufriría el derecho de la otra parte». Se hace necesario, por ello, a la hora de adoptar la decisión de prevalencia y de concretar sus condiciones (STC 103/2001, de 23 de abril, y 53/2002, de 27 de febrero), ponderar razonadamente, de una parte, la limitación que el derecho de libertad de información sufre y, de otra, la imprescindibilidad de tal limitación para asegurar, en este caso, los intereses derivados del derecho a la libertad de empresa. En el presente supuesto, una interpretación circunstanciada del suceso enjuiciado permite considerar que, dadas las condiciones concurrentes, el grave perjuicio que para el normal desarrollo de la actividad empresarial supusieron las declaraciones del Sr. L... no se encuentra justificado por el ejercicio de su derecho a la libertad de información. De este modo, ni por el medio y reiteración empleados (cuya innecesaria notoriedad es patente), ni por la finalidad que con la emisión de tales informaciones se pretendía (subsanción de las deficiencias observadas) puede considerarse adecuada la actuación del demandante de amparo.

Sentado lo anterior, y a la vista de cuanto venimos razonando en esta Sentencia, debemos concluir que la limitación del derecho a la libertad de información contemplada en las resoluciones impugnadas es constitucionalmente inobjetable. Se impone, por ello, la denegación del amparo solicitado.

### FALLO

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

Ha decidido

Desestimar el recurso de amparo interpuesto por don Raúl Libossart del Campo

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

Dada en Madrid, a treinta de junio de dos mil tres. Manuel Jiménez de Parga y Cabrera. Pablo García Manzano. María Emilia Casas Baamonde. Javier Delgado Barrio. Roberto García-Calvo y Montiel. Jorge Rodríguez-Zapata. Firmado y rubricado.

*VOTO PARTICULAR que formula la Magistrada DOÑA MARÍA EMILIA CASAS BAAMONDE respecto de la Sentencia dictada en el recurso de amparo núm. 5122/98.*

Con el mayor respeto a la decisión de la mayoría, debo expresar mi discrepancia con la fundamentación y fallo de la Sentencia.

1. La Sentencia afirma que la conducta del recurrente que mereció el despido disciplinario de su empresa «poseía los rasgos que permiten definir su comportamiento como ejercicio de la libertad de información a que se refiere el art. 20.1 e) CE»; y añade que «la información transmitida poseía trascendencia bastante para poder ser calificado lo en ella expuesto como "noticiable" o "noticioso" (STC 105/1983, de 23 de noviembre, FJ 11), cuya relevancia permitía considerarla susceptible de difusión para conocimiento y formación de la opinión pública, al alertar a los ciudadanos de los posibles riesgos derivados de los procesos productivos de la empresa para la que trabajaba y, a la vez, instar a los responsables de U... E... de E..., S.A., para que adoptasen medidas que pudiesen enmendar los errores advertidos en los procesos de fabricación y almacenaje del material explosivo y en el abandono de sus residuos» (FJ 3).

Esta es la premisa de la que parte la construcción de la Sentencia mayoritaria, sobre la que abunda su fundamento jurídico 6, en el que, tras señalar en el fundamento jurídico anterior que el canon de análisis constitucional no es el de la razonabilidad de las decisiones judiciales que hayan efectuado la ponderación de los derechos fundamentales en juego -en el caso, de libre información del trabajador y de libre empresa-, rechaza la ponderación efectuada por la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco en los siguientes términos: «La ponderación del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco se ha basado en un entendimiento de la veracidad informativa que, al menos tendencialmente, equipara este concepto con la verdad probada o procesal, es decir, la alcanzada conclusiva o finalmente en el proceso, situando ambas en el mismo plano o nivel. La perspectiva, por el contrario, ha de ser la que sitúe dicha exigencia de veracidad, como ha destacado la doctrina de este Tribunal (entre otras, STC 154/1999, de 14 de septiembre), en la conducta diligente del informador y en el atenimiento de éste a los datos objetivos procedentes de fuentes serias y fiables disponibles en el momento en que la noticia se produce». Argumentación que concluye con una manifestación crítica a «la imprecisión judicial» en la que incurrían las Sentencias impugnadas en el proceso de amparo «a la hora de afirmar o no la veracidad de las informaciones hechas públicas por el Sr. L... Ni la Sentencia de instancia ni la de

suplicación son rotundas en este punto. La Sentencia del Juzgado de lo Social se limita a subsumir la conducta del actor en las previsiones del art. 54.2 d) LET "y ello independientemente de la veracidad o certeza o no de las anomalías contenidas en las publicaciones" (fundamento jurídico 2), mientras que la del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco concluye señalando que la libertad con la que el demandante se expresó no transmitió una información veraz "por lo menos demostrable según el hecho octavo de la sentencia" (FJ 5)».

Para la Sentencia, en consecuencia, la información transmitida por el recurrente es: 1.º, veraz; y 2.º, relevante y, como tal, susceptible de conocimiento y formación de la opinión pública.

Pues bien, en mi concepción no resulta posible, a partir de las afirmaciones reproducidas, alcanzar el resultado desestimatorio al que llega la Sentencia si no es mediante la desvirtuación e inversión de los criterios con los que, a través de un juicio de ponderación, nuestra jurisprudencia resuelve los conflictos entre derechos y bienes constitucionales en el ámbito de las relaciones laborales. En esa inversión incurre la Sentencia, alejándose del modo de proceder de la jurisprudencia constitucional al enjuiciar la legitimidad del ejercicio por los trabajadores de sus derechos fundamentales en el marco de las limitaciones impuestas o derivadas del contrato de trabajo.

La solución desestimatoria, atendiendo a las circunstancias del caso, solo podía haberse basado, en mi opinión, en la consideración de que la información vertida por el recurrente no se encontraba dentro del contenido protegido por el art. 20.1 d) CE, bien por faltar el requisito de la veracidad -como sostiene el Ministerio Fiscal en sus alegaciones-, o bien por no comunicar hechos noticiables y de interés general a efectos de la formación de una opinión pública libre.

**2.** Importa destacar que, según resulta del examen de las actuaciones judiciales, el recurrente no utilizó o difundió indebidamente datos o asuntos de los que tuviera conocimiento por razón del trabajo, ni quebrantó el secreto profesional, contravenciones estas que, desde luego, nunca podrían legitimarse esgrimiendo una libertad de información que no existe, por definición, para comunicar o difundir datos que corresponden a la actividad y al tráfico ordinarios y regulares de la empresa, datos que pueden quedar lícitamente sustraídos al conocimiento público -y así ha de respetarlo el trabajador- por más relevante que pudiera pretenderse fueran para terceros. Hay que señalar también que el despido del recurrente fue declarado procedente por el Tribunal Superior de Justicia por considerar que había incurrido en transgresión de la buena fe contractual al manifestar hacia el exterior unos supuestos hechos que, de ser ciertos, hubieran sido constitutivos de un funcionamiento irregular de una empresa con una significada trascendencia social.

A lo anterior debe añadirse que de las actuaciones que fueron tenidas a la vista por los órganos judiciales a la hora de efectuar la ponderación constitucionalmente requerida se extrae que el recurrente en amparo había formulado numerosas quejas y reclamaciones por productos defectuosos a su vez realizadas por empresas clientes de la empresa U... E... de E..., S.A., poniéndose de manifiesto en algunas de ellas una auténtica preocupación por los defectos observados; igualmente se aportaron diversos informes y comunicados de varios sindicatos a los trabajadores, que contenían denuncias similares a las expuestas por el Sr. L...; de igual modo, la propia respuesta del Director General de U... E... de E..., S.A., en contestación a sus denuncias, reconoció que ya se habían tomado las medidas necesarias para su solución o se trataba de problemas conocidos por los técnicos de la empresa; y, en fin, también quedó acreditado, como la Sentencia impugnada pone de manifiesto, que las denuncias efectuadas ante la Consejería de Industria del Gobierno Vasco no fueron consideradas como mendaces o falsas, con independencia de que no quedaran suficientemente demostradas.

**3.** La Sentencia destina sus fundamentos jurídicos 7 y 8 a enmarcar el ejercicio por el recurrente «de su libertad de información», afirmada en los términos reproducidos, «en el específico ámbito de derechos y obligaciones correspondientes a la relación jurídico laboral», especificidad, no obstante, a la que solo dedica la parte inicial del fundamento jurídico 7.

Señala que «llegados a este punto, se hace necesario tener presente que la exigencia de ponderación entre ambos derechos -libertad de información y libertad de empresa- no se traduce sino en la máxima de que debe tenderse a lograr un equilibrio entre las ventajas y perjuicios que inevitablemente se generan cuando se limita un derecho a fin de proteger otro derecho o bien constitucionalmente protegidos. Debe, en suma, procederse a una valoración confrontada de los intereses particulares y colectivos contrapuestos, lo que exige tomar en consideración todas las circunstancias relevantes del supuesto concreto». Afirma que la conducta del demandante «ha deparado un perjuicio considerable» a la empresa; que al afectar la información por él difundida a la seguridad de los procesos productivos en una fábrica de explosivos situada en las proximidades de una población, su conducta «reviste la suficiente gravedad como para que un mínimo de lealtad por parte de quien durante varios años había sido trabajador de la empresa se cuidara de irrogar a ésta el quebranto derivado de una información inevitablemente alarmista, sin antes dar ocasión al menos para que los organismos públicos a los que había dirigido sus denuncias pudieran constatar su realidad». Para desembocar en un juicio subjetivo sobre la intención del recurrente al ejercer su «libertad de información», por el hecho de que ese ejercicio tuviera lugar tras comunicársele su condición de excedente, «al servicio de la satisfacción de sus intereses profesionales más inmediatos, en claro perjuicio del prestigio de la empresa y de los derechos de la misma, también

constitucionalmente relevantes».

No me ofrece ninguna duda que los derechos de la empresa son constitucionalmente relevantes. Pero no puedo compartir la argumentación de la Sentencia, que, en mi criterio, no se compadece con su punto de partida, no otro que la calificación de la información transmitida por el trabajador como veraz y relevante para el conocimiento y formación de la opinión pública al prevenir a los ciudadanos de posibles riesgos e instar a la empresa a la adopción de las medidas precisas para su corrección o prevención. Si esa información es relevante para la opinión pública y el interés general y, por ende, susceptible de ser públicamente difundida -cosa distinta es que no lo fuera o que fuera inveraz por no haber obrado con diligencia quien informa, ciñéndose a datos objetivos procedentes de fuentes serias y fiables, lo que, como quedó dicho, la Sentencia descarta-, no es posible considerar que el fin perseguido por el recurrente «no hacía necesario que las informaciones difundidas alcanzasen la reiteración, la trascendencia y notoriedad públicas que obtuvieron, ni, dada su gravedad, debía considerarse medio adecuado para su conocimiento la publicación en medios de comunicación de difusión nacional y local». Al contrario, su gravedad, en todo caso, es un indicio de la trascendencia de la información para la opinión pública y para la calificación del asunto concernido como de interés general.

Según la Sentencia, «en condiciones como las concurrentes, el ejercicio del derecho a la libertad de información recomienda no utilizar cauces informativos que por su trascendencia y repercusión sociales, además de innecesarios para el cumplimiento de los fines pretendidos, pueden ocasionar un perjuicio excesivo para una de las partes». Pero es la propia Sentencia la que tilda de trascendente la afectación de los intereses empresariales producida por las declaraciones del demandante, y el menoscabo consiguiente de su imagen pública, precisamente porque «la misma se encuentra vinculada con una actividad de alto riesgo y elevada peligrosidad». De ahí la relevancia de la información públicamente difundida.

Siendo ello así, la Sentencia reitera, sin embargo, que el fin de información pública perseguido por el recurrente no hacía necesario que las informaciones difundidas alcanzasen trascendencia y notoriedad públicas ni que, atendiendo a su gravedad, se transmitieran a través de medios de comunicación de difusión nacional y local. Y concluye en que el grave perjuicio de las declaraciones del recurrente para la actividad empresarial no se encuentra justificado por el ejercicio de su derecho a la libertad de información: «ni por el medio y reiteración empleados (cuya innecesaria notoriedad es patente), ni por la finalidad que con la emisión de tales informaciones se pretendía (subsanción de las deficiencias observadas) puede considerarse adecuada la actuación del demandante de amparo».

La inversión del objeto del juicio de ponderación se pone de manifiesto justamente en esta argumentación, que no analiza la adecuación, necesidad o proporcionalidad de la medida empresarial restrictiva del ejercicio del derecho fundamental del trabajador, que previamente ha reconocido en el ámbito constitucionalmente protegido, sino la de la conducta del trabajador realizada en ejercicio del derecho, recomendando determinados cauces informativos para ese ejercicio con la consecuencia insoslayable de restringir injustificadamente su ámbito de legitimidad.

A tal fin la Sentencia fija un límite que no resulta de la Constitución ni de nuestra jurisprudencia: el perjuicio ocasionado por la transmisión de esa información de trascendencia pública. Sin embargo, nuestra doctrina viene señalando que la producción de un daño a la imagen y prestigio de la empresa no basta para reputar ilícita la conducta del trabajador (SSTC 4/1996, de 16 de enero, FJ 4; 213/2002, de 11 de noviembre, FJ 11, con cita de jurisprudencia del Tribunal Europeo de Derechos Humanos).

**4.** A la conclusión expuesta llega la Sentencia mayoritaria a partir de un juicio de ponderación que toma de la STC 171/1990, de 12 de noviembre, dictada en un recurso de amparo promovido por una empresa periodística frente a una resolución judicial sobre protección del derecho al honor, separándose de nuestra doctrina sobre el juicio de ponderación (STC 99/1994, de 11 de abril, por todas) o de proporcionalidad (SSTC 98/2000, de 10 de abril; y 186/2000, de 10 de julio, entre otras) en los conflictos entre derechos fundamentales precisamente en el marco de las relaciones laborales. Pese a ello, reconoce expresamente la necesidad de «a la hora de adoptar la decisión de prevalencia y de concretar sus condiciones... ponderar razonadamente, de una parte, la limitación que el derecho de libertad de información sufre y, de otra, la imprescindibilidad de tal limitación para asegurar, en este caso, los intereses derivados del derecho a la libertad de empresa» (FJ 8). Pese a ello también, ni pondera la imprescindibilidad anunciada de la limitación del derecho de libre información, ni considera las exigencias de la buena fe contractual reconducibles al juicio de ponderación o de proporcionalidad.

Hemos dicho que la relación contractual laboral genera un complejo de derechos y obligaciones recíprocas que modula el ejercicio de los derechos fundamentales, de manera que manifestaciones de los mismos que en otro contexto pudieran ser legítimas no tienen porque serlo necesariamente dentro del ámbito de esa relación contractual, dado que todo derecho ha de ejercitarse conforme a las exigencias de la buena fe (SSTC 106/1996, de 12 de junio, FJ 5; 1/1998, de 12 de enero, FJ 3; 90/1999, de 26 de mayo, FJ 3), sin que esto signifique que exista un deber genérico de lealtad con un significado omnicomprendivo de sujeción del trabajador al interés empresarial, que no sería acorde con el sistema constitucional de relaciones laborales (SSTC 186/1996, de 25 de noviembre, FJ 3; 204/1997, de 25 de noviembre, FJ 2; 197/1998, de 13 de octubre, FJ 2; 241/1999, de 20 de

diciembre, FJ 4). Por este motivo, nuestra doctrina ha señalado con reiteración que los equilibrios y limitaciones recíprocos que se derivan para ambas partes del contrato de trabajo suponen que también las facultades organizativas empresariales se encuentran limitadas por los derechos fundamentales del trabajador, quedando obligado el empleador a respetar aquéllos (STC 292/1993, de 18 de octubre, FJ 4). Este Tribunal viene manteniendo que, desde la prevalencia de tales derechos, su limitación por parte de las facultades empresariales sólo puede derivar del hecho de que la propia naturaleza del trabajo contratado implique la restricción del derecho (SSTC 99/1994, de 11 de abril, FJ 7; 6/1995, de 10 de enero, FJ 3, y 136/1996, de 23 de julio, FJ 7). Pero, además de ello, la jurisprudencia constitucional ha mantenido, como no podía ser de otro modo, que el ejercicio de las facultades organizativas y disciplinarias del empleador no puede servir en ningún caso a la producción de resultados inconstitucionales, lesivos de los derechos fundamentales del trabajador (así, entre otras, SSTC 94/1984, de 16 de octubre, 108/1989, de 8 de junio, 171/1989, de 19 de octubre, 123/1992, de 28 de septiembre, 134/1994, de 9 de mayo, y 173/1994, de 7 de junio), ni a la sanción del ejercicio legítimo de tales derechos por parte de aquél (STC 11/1981, de 8 de abril, FJ 22).

Por eso este Tribunal ha puesto de relieve la necesidad de que las resoluciones judiciales, en casos como el presente, preserven «el necesario equilibrio entre las obligaciones dimanantes del contrato para el trabajador y el ámbito -modulado por el contrato, pero en todo caso subsistente- de su libertad constitucional» (STC 6/1998, de 13 de enero), pues, dada la posición preeminente de los derechos fundamentales en nuestro ordenamiento, esa modulación sólo deberá producirse en la medida estrictamente imprescindible para el correcto y ordenado desenvolvimiento de los intereses empresariales (arts. 33 y 38 CE), teniendo siempre presente el principio de proporcionalidad.

En efecto, de conformidad con la doctrina de este Tribunal, la constitucionalidad de cualquier medida restrictiva de derechos fundamentales viene determinada por la estricta observancia de una correcta ponderación de los derechos o bienes en conflicto o, en función del supuesto, de las exigencias derivadas del principio de proporcionalidad. Aplicando este último, a los efectos que aquí importan, basta con recordar que (como sintetiza la STC 186/2000, FJ 6), para comprobar si una medida restrictiva de un derecho fundamental supera el juicio de proporcionalidad, es necesario constatar si cumple los tres requisitos o condiciones siguientes: si tal medida es susceptible de conseguir el objetivo propuesto (juicio de idoneidad); si, además, es necesaria, en el sentido de que no exista otra medida más moderada para la consecución de tal propósito con igual eficacia (juicio de necesidad); y, finalmente, si la misma es ponderada o equilibrada, por derivarse de ella más beneficios o ventajas para el interés general que perjuicios sobre otros bienes o valores en conflicto (juicio de proporcionalidad en sentido estricto).

Pues bien, conforme ha quedado reflejado en el resultando de hechos probados de las Sentencias impugnadas, la empresa acordó despedir al trabajador, y así se lo hizo saber en la carta de despido, como consecuencia de las manifestaciones y acusaciones dirigidas a la opinión pública a través de los medios de comunicación escrita y radiofónica de amplia difusión estatal, regional y provincial, por ser inveraces, al no aguardar su confirmación por las autoridades administrativas, y estar movidas por el ánimo de desprestigiar públicamente a la empresa, deteriorando su imagen ante sus clientes y provocando la alarma en la población y entre los propios trabajadores. La causa de la unilateral extinción del contrato se funda en un incumplimiento de deberes contractuales de buena fe; pero el elemento definitorio de la motivación del despido, que lo singulariza y dota de ingredientes constitucionales, no es sin más la transgresión de las reglas de comportamiento que han de ser observadas por el trabajador en el curso de la ejecución de la relación laboral, como consecuencia de las obligaciones deducibles del contrato de trabajo, sino el que dicha transgresión se vinculó de manera directa e inmediata con el ejercicio por el recurrente de su libertad de información, reprobándose por los órganos judiciales la incorrecta y torcida utilización de la misma en perjuicio y menosprecio de la empresa.

Sin duda, las declaraciones del recurrente, no obstante ser veraces y relevantes según nuestra Sentencia y estar amparadas por el derecho fundamental reconocido en el art. 20.1 d) CE, pudieron provocar tales efectos, siendo legítima la finalidad de la empresa de defender su interés, protegiendo su reputación ante sus clientes y asegurando la tranquilidad de la población y de los trabajadores.

La cuestión es determinar si la medida empresarial restrictiva del ejercicio del derecho fundamental y concretada en el despido del recurrente era idónea o adecuada, imprescindible y proporcionada a la satisfacción de ese legítimo interés empresarial o, por el contrario, limitó indebidamente el ámbito del derecho fundamental en que el recurrente pretende amparar su conducta. Pues bien, esa medida disciplinaria se revela innecesaria a la consecución del propósito empresarial, existiendo otras más eficaces a dicho fin, como los desmentidos enviados por la empresa al diario E... C... E...-E... P... V... y a la revista I... a través de sendas «Cartas al director», publicadas el 30 de mayo de 1996 y el 10 de junio de 1996, y el acompañado en igual sentido por los sindicatos mayoritarios (ELA-STV, UGT y CC.OO.), publicado en el citado diario el 7 de junio de 1996, no publicándolo en la revista I... (hecho probado séptimo).

Especial mención merecen, por ello, las afirmaciones contenidas en los pronunciamientos judiciales aquí impugnados, que imputan al recurrente haber superado los límites que le imponía su relación contractual al no haber acudido a los mecanismos de reacción que poseía la propia empresa. A tal efecto, señalan cómo el

trabajador pudo haber dado cuenta «a la Comisión de Seguridad de la Empresa que está integrada por los trabajadores (no técnicos) representantes de los sindicatos mayoritarios ELA, UGT y CC.OO. que se dedica única y exclusivamente a ese tema», proponiendo «las correcciones que estimara convenientes al Comité de Seguridad e Higiene que tiene reuniones mensuales» y cómo desde su puesto «pudo presentar iniciativas respecto de la mejora de seguridad e higiene en el trabajo, y de cuya vigilancia en el cumplimiento de las normas vigentes en materia de seguridad e higiene en el trabajo está encomendada al Comité de Empresa por lo previsto en el art. 64.1 9 b) del Estatuto de los Trabajadores».

Que tal posibilidad existiera no descarta, sin embargo, la legitimidad del ejercicio de la libertad de información que a todos corresponde, pues, como ha reiterado este Tribunal, no resulta exigible ningún tipo de puesta en contacto del sujeto informante con su empleador, en tanto que no se exige preaviso (SSTC 6/1988, de 21 de enero, FJ 8; 134/1991, de 1 de julio, FJ 6; 213/2002, FJ 10), ni informar con antelación, ni ningún tipo de trámite o actividad anterior a la exteriorización de la información al público. Tampoco es necesario, como recuerda la STC 4/1996, de 16 de enero (FJ 4), «verificar su exactitud por otros cauces antes de reproducirlo», máxime cuando la información versa sobre circunstancias que, como ocurre en el presente caso, poseen una evidente relevancia pública.

Además, el recurrente informó a sus superiores del hecho antes de darle otro tipo de publicidad con un tiempo razonable para tomar alguna acción apropiada, tal y como demuestran las diversas comunicaciones que el mismo dirigió al Presidente y a otros miembros de la empresa poniendo en su conocimiento las anomalías por él registradas. A ello cabe añadir que ni la regulación legal de los órganos competentes en materia de prevención de riesgos laborales diseña un mecanismo o cauce específico para la tramitación de las eventuales quejas y reclamaciones que en esta materia pudieran efectuar los trabajadores, ni los genéricos mecanismos de resolución interna de conflictos convencionalmente previstos contemplan el recurso a tales instrumentos expresamente en estas cuestiones (art. 9.º del acuerdo sindical anejo al convenio colectivo de U... E... de E..., S.A., 1994-1996, sobre resolución interna de conflictos). En todo caso, como el propio recurrente en amparo pone de manifiesto, las denuncias que el mismo dirigió al Presidente de la compañía fueron remitidas también a través de una comunicación de orden interior a una serie de directivos y responsables de la empresa, la mayor parte de los cuales integraban el comité de seguridad e higiene.

Ejerciendo el trabajador el derecho fundamental de información y no siendo la medida restrictiva del mismo necesaria para la consecución del legítimo objetivo empresarial mencionado no supera las exigencias del principio de proporcionalidad que preserva el equilibrio entre las obligaciones contractuales y los derechos constitucionales del trabajador y de la empresa.

El despido, en definitiva, se produjo, en este caso, con daño para la libertad de información de quien recurre, pues ni la sanción recayó por incumplimiento de un deber de secreto, ni se acreditó en juicio la negligencia que pudiera haber concurrido en su transmisión, versando la información misma sobre hipotéticas anomalías que merecían la atención pública.

Madrid, tres de julio de dos mil tres. María Emilia Casas Baamonde. Firmado y rubricado.