

S.T.C. 186/1996, de 25 de noviembre (Sala 2.ª)

Recurso de amparo núm. 1078/1994

Ponente: Magistrado don José Gabaldón López  
(B. O. E. de 3 de enero de 1997)

## RESUMEN

### I. Constitución

Art. 20.1.a) (*Libertad de expresión*) en relación a vulneración del derecho a la libertad de expresión y despido radicalmente nulo.

### II. Acto impugnado

S. de la Sala de lo Social del T.S.J. del País Vasco, en procedimiento de despido.

### III. Decisión del Tribunal Constitucional

Otorgar el amparo solicitado.

### IV. Fundamentos jurídicos

El recurrente de amparo alega como vulnerado tanto el derecho reconocido en el artículo 23.2 de la Constitución como el del 20.1.a), éste por entender que el despido tuvo su causa en el ejercicio de la libertad de expresión y en consecuencia lesionó este derecho [1].

En cuanto a la primera alegación, el recurrente se funda en que las Sentencias recurridas lesionan su derecho de acceso (o permanencia) a los cargos públicos (art. 23.2 CE), porque aun habiendo estimado la pretensión, se limitaron a declarar el despido improcedente, con lo cual permitían al Ayuntamiento la opción de indemnizar. No puede estimarse esta alegación y no sólo por la razón que la Corporación aduce, en el plano de la legalidad, de que no es posible consolidar en la Administración un empleo funcional si no es por medio de los procedimientos reglados de acceso a la función pública, sino principalmente porque el derecho reconocido por el artículo 23.2 de la Constitución se refiere al acceso a las funciones y cargos públicos y no, obviamente, a los que deriven de una relación laboral, y menos aún si ésta, como en el caso ocurre, tenía su fundamento en un contrato de trabajo temporal [2].

La doctrina de este Tribunal respecto a la libertad de expresión de los trabajadores en el marco de la relación laboral y comenzar recordando que «la celebración de un contrato de trabajo no implica en modo alguno la privación para una de las partes, el trabajador, de los derechos que la Constitución le reconoce como ciudadano, entre ellos el derecho a difundir libremente los pensamientos, ideas y opiniones [art. 20.1.a)], y cuya protección queda garantizada frente a eventuales lesiones mediante el impulso de los oportunos medios de reparación». Porque «ni las organizaciones empresariales forman mundos separados y estancos del resto de la sociedad, ni la libertad de empresa que establece el artículo 38 del Texto constitucional legitima el que quienes prestan servicios en aquéllas por cuenta y bajo la dependencia de sus titulares deban soportar despojos transitorios o limitaciones injustificadas de sus derechos fundamentales y libertades públicas, que tienen un valor central en el sistema jurídico constitucional».

El ejercicio del derecho reconocido en el artículo 20.1.a) C.E. no está exento de límites, pues se encuentra sometido a los que el apartado 4 del mismo precepto establece; y, en particular, que en el ámbito de una relación laboral las manifestaciones de una parte respecto de otra deben enmarcarse en las pautas de comportamiento que se derivan de aquélla, pues el contrato entre trabajador y empresario genera «un complejo de derechos y obligaciones recíprocas que condiciona, junto a otros, también el ejercicio del derecho a la

libertad de expresión, de modo que manifestaciones del mismo que en otro contexto pudieran ser legitimadas no tienen por qué serlo necesariamente en el ámbito de dicha relación». Surge, pues, en el ejercicio del derecho constitucional un «condicionamiento» o «límite adicional», impuesto por la relación laboral, y que deriva del principio de buena fe entre las partes en el contrato de trabajo al que éstas han de ajustar su comportamiento mutuo. Aunque ello no suponga, ciertamente, la existencia de un deber genérico de lealtad con su significado omnicomprendivo de sujeción del trabajador al interés empresarial, pues ello no es acorde con el sistema constitucional de relaciones laborales, ya que los derechos fundamentales de la persona reconocidos por la Constitución la acompañan en todas las facetas de la vida de relación y «también en el seno de la relación laboral».

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». Pues dada la posición preeminente de los derechos fundamentales, esa modulación sólo se producirá «en la medida estrictamente imprescindible para el correcto y ordenado desenvolvimiento de la actividad productiva», que respete la correcta definición y valoración constitucional del derecho fundamental aquí en juego y de las obligaciones laborales que pueden modularlo. Juicio que permitirá determinar, a la luz de las concretas circunstancias del caso, si la reacción del empleador que ha conducido al despido del trabajador es legítima o, por el contrario, fue sancionado disciplinariamente por el lícito ejercicio de sus derechos fundamentales, en cuyo caso «el despido no podría dejar de calificarse como nulo» [3].

Por último, según constante doctrina de este Tribunal, la reparación de la lesión de un derecho fundamental que hubiese sido causado por el despido laboral debe determinar la eliminación absoluta de sus efectos, y ello supone la declaración de nulidad del mismo, cuya consecuencia es la readmisión del trabajador (S.S.T.C. 38/1981, 47/1987, 166/1988, 114/1989, por todas) [5].

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

#### EN NOMBRE DEL REY

la siguiente

#### SENTENCIA

En el recurso de amparo número 1078/1994, interpuesto por don José Ramón Arberas Barraeta, representado por la Procuradora doña María José Millán Valero y bajo la dirección del Letrado don Francisco Garaicoechea, contra la Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco, de 28 de febrero de 1994, en procedencia de despido. Ha intervenido el Ministerio Fiscal y ha sido parte el Ayuntamiento de Llodio, representado por el Procurador don Isacio Calleja García. Ha sido Ponente el Magistrado don José Gabaldón López, quien expresa el parecer de la Sala.

#### I. ANTECEDENTES

1. Por escrito registrado en este Tribunal el 30 de marzo de 1994, doña María José Millán Valero, Procuradora de los Tribunales, en nombre y representación de don José Ramón Arberas Barraeta, interpone recurso de amparo contra la Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco de 28 de febrero de 1994.

2. Los hechos alegados en la demanda de amparo relevantes para la resolución del caso son, en síntesis, los siguientes:

a) El demandante de amparo comenzó a prestar servicios por cuenta del Instituto Municipal de Cultura y Deporte (MCD) del Ayuntamiento de Llodio el 18 de septiembre de 1986 en virtud de un contrato de trabajo temporal como medida de fomento de empleo celebrado al amparo del Real Decreto 1989/1984, consignándose en él la categoría profesional del trabajador: monitor-socorrista, remitiendo la cláusula adicional al documento anexo, en cuyo punto tercero se hizo constar como funciones a desarrollar las definidas en la base de convocatoria que aprobó el IMCD para dicho puesto según anexo I, en el que se detallan las funciones del actor como monitor-socorrista, y entre ellas se describe que «impartirá los cursos de natación que el Instituto Municipal de la Cultura y el Deporte programe».

b) El coordinador de Cultura y Deportes del Instituto Municipal de Llodio remitió a los Centros de EGB de la localidad un escrito de 29 de septiembre de 1992 en el que se comunicaba la aprobación del programa de natación escolar para los Centros con los horarios.

c) El ahora demandante remitió al profesorado de los Centros de EGB de Llodio a título personal carta fechada el 26 de octubre de 1992. Dicha misiva provocó que el 4 de noviembre de 1992 el director del Colegio Público Menéndez Pidal se dirigiera al Instituto Municipal de Deporte solicitando aclaración por escrito de la concreta oferta que por parte del Polideportivo Municipal de Llodio se efectuaba a los Colegios en torno a la natación por entender que existían ofertas opuestas o contradictorias, dada la comunicación que el 29 de septiembre de 1992 el Coordinador Municipal de Deporte y Cultura de Llodio dirigió a los Colegios en

la que se adjuntaba un programa de natación escolar, y precisara quién era el responsable de los alumnos durante las horas de piscina, en el sentido de si recaía sobre los monitores o sobre los profesores acompañantes.

d) La Presidenta de la Junta de Gobierno y el Coordinador del Instituto Municipal de Cultura y Deporte de Llodio, otorgaron al actor, por escrito de 4 de diciembre de 1992, un plazo de cuarenta y ocho horas para que alegara lo que tuviera por conveniente en cuanto al escrito de 29 de octubre de 1992 dirigido por el actor de los Colegios públicos, Ikastolas y restantes centros de EGB de Llodio, por entender que dicho escrito había creado confusión en los Colegios y mala imagen y desprestigio para el Instituto Municipal de Deportes, pudiendo haber incurrido en falta muy grave contemplada en el artículo 54.2.d) del Estatuto de los Trabajadores, por lo que podía ser objeto de una sanción de suspensión de empleo y sueldo de treinta a sesenta días o despido. El demandante remitió a la demandada escrito de 10 de diciembre de 1992. Por su parte, la demandada remitió al actor el 15 de enero de 1993 carta de despido.

e) Impugnado en la vía judicial se declaró el despido improcedente por Sentencia del Juzgado de lo Social número 1 de Alava, de 28 de junio de 1993.

f) Se interpuso por el demandante recurso de suplicación contra la misma, solicitando que se declarara nulo el despido o, en el supuesto de mantenerse la declaración de improcedencia, se condenara a la Administración demandada a la readmisión con exclusión de la opción de indemnización concedida en la Sentencia de instancia.

La Sentencia del Juzgado fue confirmada por Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco, de 28 de febrero de 1994. Según esta Sentencia, la parte empleadora no despidió al trabajador por el hecho de que éste enviara a varios centros de enseñanza una carta en la que mostraba su disconformidad con algunas actividades deportivas programadas por el Ayuntamiento demandado y sus quejas respecto a la situación laboral que soportaba, sino que fue despedido porque la contraparte litigante consideró que el contenido de la carta perjudicó su prestigio. Por consiguiente, razona la Sentencia, la parte empleadora no despidió al trabajador a causa del uso que éste realizó del derecho a la libertad de expresión, lo que en su caso hubiera representado la violación de ese derecho y la consiguiente aplicación del precepto que se denuncia como indebidamente omitido, sino que le imputó la comisión de una conducta que ni produjo el efecto atribuido ni revistió la supuesta gravedad como para merecer la imposición de la máxima sanción. En consecuencia, entiende el Tribunal Superior, resulta correcta la calificación de improcedencia hecha por la Sentencia recurrida.

Razona la Sentencia del Tribunal respecto del último motivo del recurso, es decir, la pretensión de negar al Ayuntamiento demandado el derecho a optar válidamente por la indemnización subsiguiente a la calificación de improcedencia del despido, que la Administración, en cuanto parte empleadora de sus trabajadores, puede hacer uso del derecho que establece el artículo 56 del Estatuto de los Trabajadores sin merma alguna, puesto que las peculiaridades previstas por la Constitución en el artículo 103.3 y en la Ley 30/1984 en su artículo 19 para el acceso a puestos en la Administración no alcanza a los pretendidos privilegios que para el caso de despido defiende el demandante. Asimismo,

continúa la Sentencia, la circunstancia de que la causa del despido haya carecido de eficacia no conduce necesariamente, por sí o en relación al argumento precedente que se acaba de exponer, a la nulidad del despido sino a su improcedencia si, como en el caso, los hechos enjuiciados no encuentran acomodo en el artículo 108.2 de la Ley de Procedimiento Laboral ni en la actualmente residual figura jurisprudencial de la nulidad radical.

3. La demanda funda sus quejas en la vulneración del derecho a la libertad de expresión (art. 20 CE), por lo que fundamentado su despido en ello, habría de ser declarado no improcedente, sino nulo.

Considera además que se ha vulnerado el derecho de acceso en condiciones de igualdad a las funciones y cargos públicos (art. 23.2 CE), puesto que ante la declaración del despido como improcedente, la Administración optó por la indemnización, no por la readmisión.

4. Por providencia de 14 de noviembre de 1994 la Sección Cuarta acordó admitir a trámite la demanda de amparo y dirigir comunicación al Tribunal Superior de Justicia del País Vasco, a fin de que, en plazo que no excediera de diez días, remitiera certificación o fotocopia verdadera de las actuaciones correspondientes al recurso de suplicación número 2.392/93, así como al Juzgado de lo Social número 1 de Alava, a fin de que en plazo que no excediera de diez días, remitiera certificación o fotocopia verdadera de las actuaciones correspondientes a los autos número 243/93. También acordó emplazar, para que en el plazo de diez días comparecieran, si lo deseaban, en el recurso de amparo y defender sus derechos, a quienes fueron parte en el procedimiento, excepto el recurrente en amparo.

5. El Ayuntamiento de Llodio, representado por el Procurador Isacio Calleja García, por escrito presentado en este Tribunal el 29 de diciembre de 1994, procedió a personarse.

6. Por providencia de 9 de febrero de 1995 la Sección acordó tener por personado y parte en el procedimiento al Procurador don Isacio Calleja García, en nombre y representación del Ayuntamiento de Llodio, y entender con él las sucesivas actuaciones, así como dar vista de las actuaciones recibidas a las partes personadas y al Ministerio Fiscal por plazo común de veinte días, dentro de los cuales podrían presentar las alegaciones que estimaran pertinentes, conforme determina el artículo 52.1 de la Ley Orgánica del Tribunal Constitucional.

7. Por escrito presentado en los Juzgados de Guardia de Madrid el 8 de marzo de 1995, y en este Tribunal en el día siguiente, la parte recurrente en amparo se remite a las alegaciones formuladas en la demanda.

8. El Ayuntamiento de Llodio, por escrito registrado en los Juzgados de Guardia de Madrid el 8 de marzo de 1995 y en este Tribunal en el día siguiente, interesa se deniegue el amparo solicitado.

Manifiesta que la pretensión que se formula por la parte recurrente en amparo carece de contenido constitucional porque la sanción acordada en su día por ese Ayuntamiento no se basa en el ejercicio por el trabajador en el derecho constitucional a la libertad de expresión [art. 20.1.a) CE], sino en que el trabajador faltó a su deber de lealtad para con la empresa, quebrantando de este modo la buena fe que preside la relación laboral (art. 20.2 del Estatuto de los Trabajadores) cuan-

do, a través de la carta dirigida a los Centros de Enseñanza, trasladó, no a la opinión pública en general, sino a los destinatarios o usuarios potenciales del servicio, el contenido de un conflicto que mantenía con la empresa sobre el contenido de sus alegaciones.

También manifiesta el Ayuntamiento de Llodio que las consideraciones que realiza el trabajador relativas a que la vinculación de la decisión de despedir con la existencia de una sanción anterior sólo se hizo notar en la fase de contestación a la reclamación previa a la vía jurisdiccional, deben ser rechazadas, visto el contenido de los hechos declarados probados en las resoluciones de los órganos jurisdiccionales del orden social. Cualquier reproche de legalidad ordinaria por presunta violación del principio de congruencia *ex* artículo 105.2 de la Ley de Procedimiento Laboral debería haberse hecho valer por la vía del recurso de suplicación y, en su caso, en esta sede constitucional, alegando la quiebra presunta de otro derecho fundamental diferente al que se denuncia como infringido, pero no puede utilizarse ahora para variar el contenido de las resoluciones judiciales previas, alterando las premisas sobre las que las mismas se pronunciaron.

Entiende el Ayuntamiento de Llodio que se debe establecer si la actuación del demandante se enmarca en el ejercicio de la libertad de expresión *estricto sensu*. Manifiesta que el significado real de su proceder no depende tanto del medio utilizado para manifestar su malestar, sino del propósito pretendido con ello: hacer partícipes a los destinatarios (clientes) de su particular visión de la forma en que el servicio ha de prestarse, con las consecuencias que ello ha de tener en cuanto a las obligaciones que le competen. Por ello entiende el Ayuntamiento que si la conducta del trabajador se hubiera materializado de otro modo distinto, es decir, sin conexión, aunque sólo fuera formal con la libre expresión transmitida mediante una comunicación escrita a los directores de los centros no habría llegado a plantearse siquiera la posible relación entre el hecho que se enjuicia y el derecho a la libertad de expresión.

El Ayuntamiento expresa que su actuación no ha supuesto menoscabo alguno de ese derecho pues la decisión de despedir fue una lógica reacción frente a una conducta que se reputa ilícita por transgredir los límites de la buena fe, ya que la intención última del trabajador no era opinar en abstracto o en general sobre el desarrollo de un determinado servicio municipal, sino implicar en el conflicto que mantenía con sus responsables a los usuarios del mismo.

Por otra parte, entiende que la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia no infringe el derecho a acceder en condiciones de igualdad a las funciones y cargos públicos, contenido en el artículo 23.2 de la Constitución Española.

Manifiesta el Ayuntamiento que la hipotética violación de este derecho fundamental se hace valer por primera vez ante el Tribunal Superior de Justicia del País Vasco, con ocasión del recurso de suplicación planteado por el trabajador ahora recurrente señor Arberas. Sin embargo, y en puridad, tal cuestión no pertenece al ámbito del proceso previo por despido, ya que la opción es en todo caso un acto posterior a la Sentencia, realizado con amparo en lo establecido en el artículo 56 del Estatuto de los Trabajadores y que por ello hubiera debido dar lugar, si el trabajador afectado consideraba que lesionaba su derecho a permanecer ligado a la Administración de la que era empleado, a una impugnación autónoma, o lo que es lo mismo al planteamiento de un nuevo proceso ordinario en el que se cuestionara

la legalidad de esa decisión administrativa: la opción por la ruptura indemnizada del vínculo laboral.

En tal sentido puede entenderse que la pretensión deducida en amparo por el cauce de este segundo motivo alegatorio incumple lo dispuesto en el artículo 44 de la Ley Orgánica del Tribunal Constitucional, en la medida en que la decisión administrativa, consistente en la opción por la indemnización, constituye en sí misma un nuevo acto que como tal debiera haber sido objeto de impugnación propia, dando lugar a la apertura de un nuevo proceso judicial, para discutir, en el curso del mismo, las posibles violaciones, incluida la violación de normas o preceptos de carácter constitucional, imputadas por el sujeto afectado a la Administración actuante.

De cualquier manera, entrando a conocer del fondo de la cuestión por esta segunda vía, se considera por el Ayuntamiento inaceptable la argumentación que se desarrolla en el escrito de interposición del recurso de amparo, es decir, la tesis del recurrente de que las Administraciones Públicas no pueden acogerse a la opción reconocida en el artículo 56 del Estatuto de los Trabajadores. Este precepto quedaría constreñido por tanto a las relaciones contractuales de carácter laboral que se desarrollan en el ámbito estrictamente privado. La reducción en cuanto a su alcance de la norma que se analiza (art. 56 del Estatuto de los Trabajadores) y su inaplicación al campo de la Administración Pública tendría fundamento, en opinión del recurrente, en la necesaria preservación de los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad, y resultaría, casi como un reflejo obligado, de la doctrina elaborada por los Tribunales del orden social, en torno a la imposibilidad de consolidar un puesto fijo en la Administración por procedimientos diferentes a las pruebas regladas de acceso a la misma.

Sin embargo, continúa el Ayuntamiento, ni la doctrina del Tribunal Supremo que se cita como apoyo de tal argumento es unánime, ni, lo que es más importante, permite una traslación directa a los supuestos en los que la decisión extintiva del empresario (Administración Pública) es calificada como un despido improcedente y el empresario opta por la indemnización. La doctrina a la que se alude en el recurso, no se construye en torno a la licitud o ilicitud de la opción a que se refiere el artículo 56 del Estatuto de los Trabajadores en los casos de improcedencia del despido, proscribiendo, tal y como se interpreta por el recurrente, la posibilidad de readmitir al trabajador con la finalidad de impedir de este modo su vinculación contractual con la Administración, sino, sólo y únicamente, sobre la calificación misma del despido como un acto nulo o simplemente improcedente.

En cualquier caso, concluye el Ayuntamiento, el propio Tribunal Supremo ha matizado en reiteradas resoluciones que el sometimiento de la Administración al conjunto de la legislación laboral es pleno, cuando la misma actúa sujeta mediante vínculos de aquella naturaleza.

9. El Ministerio Fiscal por escrito registrado en este Tribunal el 10 de marzo de 1995 interesa se otorgue al amparo respecto a la lesión del derecho a la libertad de expresión del artículo 20.1.a) de la CE.

La primera de las cuestiones suscitadas tiene su encaje en el estudio del derecho de libertad de expresión, e incluso de información [art. 20.1.a) y d) CE] dentro de la relación laboral establecida entre el actor y el Ayuntamiento de Llodio. Para el Ministerio Fiscal ello

exige, de una parte, recordar la doctrina que al respecto ha acuñado el Tribunal Constitucional y, de otra, realizar un análisis pormenorizado del caso concreto para extraer las conclusiones pertinentes.

En la STC 99/1994, a propósito de una colisión del derecho a la propia imagen (art. 18.1 CE) dentro de una relación de trabajo recuerda que «una valoración teleológica... también ha prevalecido cuando se ha analizado la proyección del derecho en cuestión sobre la relación individual del trabajo» (STC 170/1987, fundamento jurídico 4.º) añadiendo que «deben apreciarse, en este caso como en todos los de colisión de derechos fundamentales... los intereses en presencia, mediante una adecuada ponderación de las circunstancias concurrentes» y, más adelante (fundamento jurídico 7.º), al referirse a la relación laboral como marco en el que deben coordinarse el interés del trabajador y de la empresa precisa: «a tal efecto, resulta de interés esencial la toma en consideración del propio objeto del contrato, y la medida en que éste exigía, o podía entenderse que exigía conforme a las exigencias de la buena fe, la limitación del derecho fundamental para el cumplimiento y la satisfacción que llevó a las partes a contratar».

Igualmente es de interés, según el Ministerio Fiscal, la reciente STC 6/1995, en la que, con motivo de unas declaraciones públicas efectuadas por un jugador de fútbol ligado por un contrato laboral con su Club, contrato en el que se establecían determinadas limitaciones a las manifestaciones de los jugadores en los medios de comunicación social, el Tribunal Constitucional insistió en la idea de que el derecho a la libertad de expresión no es ilimitado, debiendo coordinarse con otros valores, entre ellos, los enunciados en el párrafo cuarto del artículo 20 CE; que la relación contractual entre trabajador y empresario genera un complejo de derecho y obligaciones recíprocas que condiciona, junto con otros, también el ejercicio del derecho a la libertad de expresión (STC 120/1983, fundamento jurídico 2.º), erigiéndose la buena fe intercurrente entre ambas partes de la relación en límite adicional al ejercicio del derecho, inherente al contrato, fuera del cual aquél puede devenir ilegítimo (STC 6/1988, fundamento jurídico 4.º); y que dada la trascendencia del reconocimiento constitucional de los derechos fundamentales de la persona, éstos no pueden dejar de acompañar al trabajador también en el seno de la relación laboral, por lo que «no basta con la sola afirmación del interés empresarial (para comprimir los derechos fundamentales del trabajador) dada la posición prevalente que éstos alcanzan en nuestro ordenamiento», sino que los requerimientos de la empresa que pudieran ser aptos para restringir el ejercicio de aquéllos han de ser especialmente calificados por razones de necesidad estricta que deben ser acreditadas por quien las alega, cualquiera que sea la cuantía de las compensaciones que el trabajador reciba, a no ser que la comprensión del derecho fundamental de que se trate constituye una faceta esencial y legítima del propio objeto del contrato (STC 99/1994, fundamento jurídico 7.º).

En el caso que nos ocupa, el señor Arberas Barrueta tenía un contrato laboral de monitor-socorrista con el Ayuntamiento de Llodio que le obligaba, entre otras cosas, a impartir los cursos de natación que el IMCD programare. Pero sus críticas al funcionamiento de la piscina no entrañaron negativa a cumplir con esta genérica obligación, sino a la forma concreta en que venía desarrollándose, como lo reconoce la Sentencia de instancia y se desprende de los escritos que el demandante

dirigió al Presidente del IMCD, antes de que le fuera impuesta la primera sanción, y al profesorado de los centros de EGB de Llodio después de la misma, siendo la razón de esta sanción de despido la apreciación por parte de la demandada de que crearon mala imagen y desprestigio.

Sin embargo, las propias sentencias que se impugnan reconocen que tales consecuencias no existieron pues las cartas del actor estaban redactadas en un «tono comedido, respetuoso, sin emplear la más leve expresión ofensiva» (...) «exponiendo... su punto de vista» (...) «no ha existido quebranto de los deberes de colaboración profesional» (...) «no apreciándose tampoco que se haya desprestigiado u ocasionado daño a la imagen pública del IMCD de Llodio» (...) «ni implica transgresión de la buena fe contractual».

Si la causa del despido fue precisamente el supuesto desprestigio y mala imagen que las Sentencias reconocen inexistente y se imputó a unas manifestaciones del actor dirigidas al Presidente, primero, y al profesorado, después, en términos sustancialmente iguales, aclaratorios de lo que a juicio del empleado estaba ocurriendo en la piscina, parece razonable admitir que el despido tuvo como razón única de ser el ejercicio por el trabajador de un derecho (como es su libertad de expresión y de información al mismo tiempo) en términos que ni vulneraban otro derecho fundamental que pudiera ostentar la empresa (Ayuntamiento) ni colisionaban con el objeto y la finalidad del contrato de trabajo que tenía suscrito con ella. En estas circunstancias, por consiguiente, hacer derivar semejante consecuencia de tales actos significó comprimir unos derechos fundamentales del trabajador [art. 20.1 a) y d) CE], que tiene como persona, en aras del interés empresarial sin que existieran motivos especialmente cualificados por razones de necesidad estricta ni probados por quien los alega.

Puede por lo dicho afirmarse que ha existido la vulneración de los citados derechos fundamentales.

También estima el recurrente que las resoluciones atacadas (en cuanto mantienen la calificación del despido como improcedente y permiten al empresario, en este caso el Ayuntamiento de Llodio, optar por no readmitir al trabajador a cambio de indemnizarle) lesionan el derecho de acceso a los cargos públicos que protegen el artículo 23.2 CE.

Manifiesta el Ministerio Fiscal que, una vez que hemos reconocido la lesión del derecho de libertad de expresión (art. 20 CE), carece de objeto la presente alegación pues como simple consecuencia de lo anterior el despido no podrá ser declarado improcedente sino nulo [art. 108.2.d) LPL]. Ello no obstante, cree que en este caso el actor no tiene razón porque su situación laboral con el Ayuntamiento le coloca fuera de la relación funcionarial que el artículo 23.2 CE exige (ATC 154/1987, fundamento jurídico 3.º) al especificar que «funciones y cargos públicos» se refiere a los de representación política (STC 23/1984) y que «las funciones» hacen referencia a los que ostentan la condición de «funcionario público». Se trata en este caso del cese laboral previsto como tal en la legislación correspondiente y por ello separado del cauce por el que pretende dirigirse.

Por providencia de fecha 21 de noviembre de 1996, se fijó para deliberación y votación de la presente Sentencia el día 25 del mismo mes.

## II. FUNDAMENTOS JURIDICOS

1. Constituye objeto de este recurso el despido del recurrente por el Ayuntamiento de Llodio, con el que mantenía un contrato de trabajo temporal como monitor-socorrista, y las Sentencias del Juzgado de lo Social y de la Sala de lo Social que, estimando demanda de aquél, declararon el despido improcedente, pero no nulo como el mismo pretendía o, cuando menos, improcedente pero con condena a la readmisión. El recurrente de amparo alega como vulnerado tanto el derecho reconocido en el artículo 23.2 de la Constitución como el del 20.1.a), éste por entender que el despido tuvo su causa en el ejercicio de la libertad de expresión y en consecuencia lesionó este derecho.

2. En cuanto a la primera alegación, el recurrente se funda en que las Sentencias recurridas lesionan su derecho de acceso (o permanencia) a los cargos públicos (art. 23.2 CE) porque, aun habiendo estimado la pretensión, se limitaron a declarar el despido improcedente, con lo cual permitían al Ayuntamiento la opción de indemnizar. No puede estimarse esta alegación y no sólo por la razón que la Corporación aduce, en el plano de la legalidad, de que no es posible consolidar en la Administración un empleo funcional si no es por medio de los procedimientos reglados de acceso a la función pública, sino principalmente porque el derecho reconocido por el artículo 23.2 de la Constitución se refiere al acceso a las funciones y cargos públicos y no, obviamente a los que deriven de una relación laboral, y menos aún si ésta, como en el caso ocurre, tenía su fundamento en un contrato de trabajo temporal.

3. En cuanto a la vulneración del artículo 20.1.a) CE, el recurrente aduce que su despido obedeció realmente a un móvil lesivo de su derecho a la libertad de expresión y por ello la reparación del daño debería haber fundado una Sentencia declarando la nulidad radical del despido y no sólo su improcedencia puesto que ésta permite al Ayuntamiento optar entre la readmisión y la indemnización. Será útil partir, para enjuiciar esa alegación, de la doctrina de este Tribunal respecto a la libertad de expresión de los trabajadores en el marco de la relación laboral y comenzar recordando que «la celebración de un contrato de trabajo no implica en modo alguno la privación para una de las partes, el trabajador, de los derechos que la Constitución le reconoce como ciudadano, entre ellos el derecho a difundir libremente los pensamientos, ideas y opiniones [art. 20.1.a)], y cuya protección queda garantizada frente a eventuales lesiones mediante el impulso de los oportunos medios de reparación». Porque «ni las organizaciones empresariales forman mundos separados y estancos del resto de la sociedad, ni la libertad de empresa que establece el artículo 38 del Texto constitucional legitima el que quienes prestan servicios en aquéllas por cuenta y bajo la dependencia de sus titulares deban soportar despojos transitorios o limitaciones injustificadas de sus derechos fundamentales y libertades públicas, que tienen un valor central en el sistema jurídico constitucional» (STC 88/1985, fundamento jurídico 2.º).

Cierto es, como también hemos declarado, que el ejercicio del derecho reconocido en el artículo 20.1.a) CE no está exento de límites, pues se encuentra sometido a los que el apartado 4 del mismo precepto establece (SSTC 120/1983, 6/1995 y 106/1996, entre otras); y, en particular, que en el ámbito de una relación laboral las manifestaciones de una parte respecto de otra deben

enmarcarse en las pautas de comportamiento que se derivan de aquélla, pues el contrato entre trabajador y empresario genera «un complejo de derechos y obligaciones recíprocas que condiciona, junto a otros, también el ejercicio del derecho a la libertad de expresión, de modo que manifestaciones del mismo que en otro contexto pudieran ser legitimadas no tienen por qué serlo necesariamente en el ámbito de dicha relación» (STC 120/1983, fundamento jurídico 2.º; en el mismo sentido, SSTC 88/1985, 6/1988, 126/1990, 4/1996 y 106/1996). Surge, pues, en el ejercicio del derecho constitucional un «condicionamiento» o «límite adicional», impuesto por la relación laboral, y que deriva del principio de buena fe entre las partes en el contrato de trabajo al que éstas han de ajustar su comportamiento mutuo. Aunque ello no suponga, ciertamente, la existencia de un deber genérico de lealtad con su significado omnicomprendivo de sujeción del trabajador al interés empresarial, pues ello no es acorde con el sistema constitucional de relaciones laborales (STC 120/1983, fundamento jurídico 2.º, y 4/1996, entre otras), ya que los derechos fundamentales de la persona reconocidos por la Constitución la acompañan en todas las facetas de la vida de relación y «también en el seno de la relación laboral» (SSTC 88/1985, 6/1995 y 106/1996).

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 6/1988, fundamento jurídico 8.º). Pues dada la posición preeminente de los derechos fundamentales, esa modulación sólo se producirá «en la medida estrictamente imprescindible para el correcto y ordenado desenvolvimiento de la actividad productiva» (STC 20/1990, 171/1990 y 240/1992, entre otras muchas), que respete la correcta definición y valoración constitucional del derecho fundamental aquí en juego y de las obligaciones laborales que pueden modularlo. Juicio que permitirá determinar, a la luz de las concretas circunstancias del caso, si la reacción del empleador que ha conducido al despido del trabajador es legítima o, por el contrario, fue sancionado disciplinariamente por el lícito ejercicio de sus derechos fundamentales, en cuyo caso «el despido no podría dejar de calificarse como nulo» (STC 6/1988, fundamento jurídico 4.º, con cita de la STC 88/1985, fundamento jurídico 4.º, y, más recientemente, la reiterada STC 106/1996, fundamento jurídico 5.º).

4. Por último, según constante doctrina de este Tribunal, la reparación de la lesión de un derecho fundamental que hubiese sido causado por el despido laboral debe determinar la eliminación absoluta de sus efectos, y ello supone la declaración de nulidad del mismo, cuya consecuencia es la readmisión del trabajador (SSTC 38/1981, 47/1987, 166/1988, 114/1989, por todas). Y precisamente lo que aquí se trata de determinar es si el despido en este caso se produjo como reacción al ejercicio de un derecho fundamental al que, por tanto, habría lesionado y si sus consecuencias debieron ser aquéllas o bien las declaradas en las resoluciones recurridas.

Y así, en la carta de despido, según se recoge en la Sentencia de instancia (fundamento de derecho 2.º), se imputa al trabajador, como fundamento de esa decisión, «las manifestaciones sobre la situación laboral y sobre las actividades de natación con escolares que la demanda estima que le creó mala imagen y desprestigio, lo

que implica transgresión de la buena fe contractual. Es evidente, pues, que el despido se produjo, precisamente, para sancionar unas manifestaciones del trabajador contenidas en la carta que dirigió a los profesores de los Centros de EGB que utilizaron los servicios de la piscina municipal, en la cual carta comunicaba no haber tenido conocimiento de un programa de natación escolar que podía considerarse inexistente; que, dada su baja categoría laboral, había llevado a cabo con otros monitores una serie de actividades con los niños, las cuales luego abandonaron al no ser compensadas; que su labor no es otra que el cuidado y dirección de los niños en su contacto con el agua, siendo imposible llevar a cabo unas verdaderas clases con grupos no homogéneos; que, según su opinión, la educación escolar con el medio acuático debería estar llevada por educadores escolares, los específicos de gimnasia, y esta labor requiere una serie de compensaciones; y por último, que la situación existente en el polideportivo de Llodio es en cierta forma anómala puesto que en otros son los profesores específicos quienes entran con sus alumnos en las piscinas.

Se desprende de ello que se trataba en dicha carta de expresar las dificultades que a su juicio entrañaba la prestación del servicio del socorrista, la falta de un programa y algunas propuestas de actuación al respecto, poniendo de relieve la insatisfactoria situación laboral del ahora recurrente en el desempeño de su trabajo. Manifestaciones respecto de las cuales el Juez *a quo* consideró que fueron hechas «en un tono comedido, respetuoso, sin emplear la más leve expresión ofensiva... exponiendo, eso sí, su punto de vista de la cuestión relativa a los cursos de natación escolar (...) no apreciándose tampoco que (...) se haya desprestigiado u ocasionado daño a la imagen pública del IMCD de Llodio...».

5. En resumen, puede afirmarse en relación con el referido contenido que en él el trabajador ejercía su derecho a la libertad de expresión en cuanto su finalidad no era otra que la de manifestar al profesorado de los centros escolares cuyos alumnos usaban la piscina municipal las preocupaciones y cuestiones derivadas de una situación profesional en su opinión comprometida, y ello hecho dentro de la normalidad expresiva de una carta particular y en tono comedido y no ofensivo para el empresario al que ya se refirió la Sentencia (es decir, en los cauces de normalidad que apreció la STC 88/1985). El contenido de ese escrito, pues,

dadas las anteriores circunstancias, no conlleva transgresión alguna de los límites derivados de la relación contractual en cuanto ni contiene imputaciones que puedan conceptuarse como lesivas para el crédito de la organización ni vulneradoras de un eventual secreto profesional ni reveladoras de un especial *animus nocendi* para la empresa o hechas con el fin de causarle un daño (STC 6/1988). Es manifiesta, pues, la inocuidad de la carta desde el punto de vista de la sanción de despido impuesta a la cual el propio juzgado se refiere cuando dice que no se aprecia «que se haya desprestigiado ni ocasionado daño a la imagen pública del IMC de Llodio».

En definitiva, lo dicho pone de manifiesto que el despido se produjo para sancionar el contenido de una carta emitida en uso legítimo de la libertad de expresión y que, sin embargo, las Sentencias recurridas declararon improcedente el despido acordado como sanción a la misma y no nulo como sin duda procedía según la doctrina de este Tribunal que antes se cita. Es, por tanto, obligado declararlo así con anulación de ambas resoluciones judiciales.

#### F A L L O

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

Ha decidido:

Otorgar el amparo solicitado y, en su virtud,

1.º Declarar que se ha vulnerado el derecho a la libertad de expresión del recurrente en amparo.

2.º Restablecerle en su derecho, y en consecuencia declarar la nulidad de las Sentencias de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco, de 28 de febrero de 1994, y del Juzgado de lo Social número 1 de Alava, de 28 de junio de 1993, así como la nulidad radical del despido del recurrente.

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

Dada en Madrid, a 25 de noviembre de 1996.—José Gabaldón López.—Fernando García-Mon y González-Regueral.—Rafael de Mendizábal y Allende.—Julio Diego González Campos.—Carles Viver Pi-Sunyer.—Tomás S. Vives Antón.—Firmados y rubricados.