

S.T.C. 197/1998, de 13 de octubre (Sala 2.^a)

Recurso de amparo núm. 2159/1995

Ponente: Magistrado don Carles Viver i Pi-Sunyer
(B. O. E. de 18 de noviembre de 1998)

RESUMEN

I. Constitución

Art. 20.1.d) (Derecho a comunicar y recibir información) en relación a declaración testifical causante de despido.

II. Acto impugnado

Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid en autos solicitando nulidad de despido.

III. Decisión del Tribunal Constitucional

Otorgar el amparo solicitado.

IV. Fundamentos jurídicos

Denuncia el recurrente de amparo la infracción de los artículos **20.1.a)** y **24.1 C.E.**, que consagran, respectivamente, el derecho a la libertad de expresión y a la tutela judicial efectiva, por cuanto la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, de 5 de abril de 1995, declaró la improcedencia de su despido y no la nulidad, que debió decretarse al tener como única causa la declaración testifical prestada por el actor en un procedimiento seguido por otros trabajadores contra el empresario [1].

De nuevo se plantea ante este Tribunal la cuestión relativa a la protección de los derechos fundamentales de los ciudadanos en el seno de una relación de trabajo, y frente al ejercicio del poder disciplinario empresarial, cuestión sobre la que ya han recaído un número importante de pronunciamientos de este Tribunal (SS.T.C. 120/1983, 88/1985, 6/1988, 129/1989, 126/1990, 99/1994, 6/1995, 4/1996, 106/1996, 186/1996, 204/1997 y 1/1998).

Esta doctrina constitucional ha partido de la premisa de 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 y cuya protección queda garantizada frente a eventuales lesiones mediante la posibilidad de 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» (S.T.C. 88/1985, fundamento jurídico 2.^o).

Ahora bien, la existencia de una relación contractual entre trabajador y empresario 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 por qué serlo necesariamente dentro del ámbito de esa relación contractual, dado que todo derecho ha de ejercitarse conforme a las exigencias de la buena fe. La relación laboral genera en efecto un complejo de obligaciones recíprocas entre empresario y trabajador, que nuestra legislación, y por lo que se refiere a las exigibles específicamente al trabajador, obliga a que se desarrollen conforme a las reglas de la buena fe (art. 5.a) E.T.), hasta el punto que la transgresión de este específico deber se tipifica como uno de los supuestos del despido disciplinario (art. 54.2.d) E.T.).

Sin embargo, no cabe defender la existencia de un deber genérico de lealtad con un significado omnicomprendivo de sujeción del trabajador al interés empresarial, pues ello no es acorde con el sistema constitucional de relaciones laborales (S.T.C. 120/1983); y así, aunque la relación laboral tiene como efecto típico la supeditación de ciertas actividades a los poderes empresariales, no basta con la sola afirmación del interés empresarial, para restringir los derechos fundamentales del trabajador, dada la posición prevalente que éstos alcanzan en nuestro ordenamiento (SS.T.C. 99/1994, 6/1995).

Partiendo de tales premisas, este Tribunal ha declarado la nulidad de los despidos cuya causa derivaba del ejercicio legítimo de la libertad de expresión constitucionalmente garantizada por el artículo **20.1.a) C.E.** (SS.T.C. 88/1985, 126/1990, 6/1995, 106/1996, 186/1996 y 1/1998); de la libertad de información garantizada por el artículo **20.1.d) C.E.** (SS.T.C. 6/1988, 126/1990 y 4/1996); del derecho a la propia imagen del artículo **18.1 C.E.** (S.T.C. 99/1994); o del derecho a la tutela judicial efectiva, en su vertiente de acceso a los Jueces y Tribunales en defensa de derechos e intereses legítimos (SS.T.C. 7/1993 y 14/1993). En igual sentido, la legislación laboral hoy vigente establece expresamente que «será nulo el despido que tenga por móvil alguna de las causas de discriminación prohibidas en la Constitución o en la Ley, o bien se produzca con violación de derechos fundamentales y libertades públicas del trabajador» (art. 55.5 E.T. y en el mismo sentido art. 108.2 L.P.L.) [2].

En lo que respecta a la vulneración del derecho a la tutela judicial efectiva el artículo **24.1 C.E.** reconoce el derecho de los titulares de derechos e intereses legítimos a acudir a los órganos jurisdiccionales y a obtener una decisión fundada en Derecho, esto es, a una prestación que corresponde proporcionar al órgano jurisdiccional, de acuerdo con la naturaleza del proceso y la ordenación legal del mismo (SS.T.C. 165/1988 y 151/1990). Ahora bien, dicho derecho no sólo se satisface mediante la actuación de los Jueces y Tribunales, sino también a través de la garantía de indemnidad. Esto significa que del ejercicio de la acción judicial o de los actos preparatorios o previos al mismo no pueden seguirse consecuencias perjudiciales en el ámbito de las relaciones públicas o privadas para la persona que los protagonizan. En el ámbito de las relaciones laborales, la garantía de indemnidad se traduce en la imposibilidad de adoptar medidas de represalia derivadas del ejercicio por el trabajador de la tutela de sus derechos (SS.T.C. 7/1993, 14/1993 y 54/1995).

El derecho a la tutela judicial efectiva reconocido por el artículo **24.1 C.E.** puede verse lesionado cuando de su ejercicio por parte del trabajador resulte una conducta ilegítima de reacción o respuesta a la acción judicial por parte del empresario (S.T.C. 7/1993), o a la realización por el trabajador de actos preparatorios o previos necesarios para el ejercicio de una acción judicial (S.T.C. 14/1993). Sin embargo, una medida de represalia empresarial motivada por la declaración testifical del trabajador en un procedimiento seguido a instancias de otros trabajadores contra el empresario, no lesionaría su derecho a la tutela judicial efectiva, toda vez el trabajador despedido no habría ejercitado ninguna acción judicial contra el empresario. De ello se desprende que en el presente caso el derecho a la tutela judicial del recurrente de amparo no está involucrado. En efecto, este derecho fundamental no ha sido vulnerado, pues el despido del demandante de amparo no fue consecuencia del ejercicio de una acción judicial frente al empleador, sino de una declaración testifical prestada en un procedimiento en el que no fue parte [4].

Desde la perspectiva, por tanto, del derecho fundamental eventualmente lesionado en el presente asunto, el derecho a comunicar libremente información veraz, garantizado por el artículo **20.1.d) C.E.**, no es ocioso recordar que este Tribunal ha repetido en muchas ocasiones que el contenido constitucional de aquel precepto constitucional consiste en suministrar información sobre hechos que se pretenden ciertos, por lo que la protección constitucional de su reconocimiento se extiende únicamente a la información veraz, si bien también se ha precisado que la veracidad de la información no es sinónima de la verdad objetiva o incontestable de los hechos, sino reflejo de la necesaria diligencia en la búsqueda de lo cierto, y 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, cuanto a negar la protección constitucional 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 (S.T.C. 4/1996).

Y en este sentido, el debate en la vía judicial ordinaria discurrió en torno a la determinación de la veracidad o falsedad de la declaración testifical del recurrente, al ser la falsedad testimonial del actor la única causa del despido alegada por la empresa.

De los hechos probados se desprende y así lo admite expresamente la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia impugnada (fundamentos jurídicos 1.º y 2.º) que la empresa no ha acreditado, tal y como le correspondía, que el trabajador faltara a la verdad en su testimonio. El despido habría, pues, sancionado el ejercicio del derecho y deber del recurrente, en su calidad de testigo, de informar verazmente al órgano judicial, sin que su testimonio se situara fuera del campo de protección del derecho de información veraz, constitucionalmente garantizado por el artículo 20.1.d) C.E.

Sin embargo, la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia impugnada declaró la improcedencia del despido del recurrente de amparo y no su nulidad, como legalmente procedía según los artículos 55.5 E.T. y 108.2 L.P.L., y la doctrina de este Tribunal antes citada. Es, por tanto, obligado declararlo así con anulación de aquella resolución judicial [5].

La Sala Segunda del Tribunal Constitucional, compuesta por 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 i Pi-Sunyer y don Tomás S. Vives Antón, Magistrados, ha pronunciado

EN NOMBRE DEL REY

la siguiente

SENTENCIA

En el recurso de amparo número 2159/1995, interpuesto por doña Isabel Cañedo Vega, Procuradora de los Tribunales, en representación de don Francisco Cabo Domínguez, con la asistencia letrada de doña Alicia Gómez Benítez, contra la Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, de 5 de abril de 1995. Han intervenido el Ministerio Fiscal y «Peugeot Talbot España, S. A.», representada por el Procurador de los Tribunales don José Manuel Villasant García y asistido por la Letrada doña Heliodora Jiménez Gil. Ha sido Ponente el Magistrado don Carles Viver i Pi-Sunyer, quien expresa el parecer de la Sala.

I. ANTECEDENTES

1. Mediante escrito registrado en este Tribunal el 12 de junio de 1995, don Francisco Cabo Domínguez, representado por la Procuradora de los Tribunales doña Isabel Cañedo Vega, interpone recurso de amparo contra la Sentencia de la que se hace mérito en el encauzamiento.

2. Los hechos relevantes para el examen de la pretensión de amparo son, en síntesis, los siguientes:

a) El recurrente de amparo interpuso demanda sobre despido contra la empresa «Peugeot Talbot España, S. A.», solicitando la declaración de su nulidad por vulneración de derechos fundamentales, al constituir una medida de represalia contra el testimonio presentado por el actor en un procedimiento contra la empresa seguido a instancias de otros trabajadores.

b) La Sentencia del Juzgado de lo Social número 16 de Madrid estimó la demanda declarando la nulidad radical del despido del recurrente. En el relato de hechos probados la Sentencia afirma que:

«1.º En fecha de 14 de diciembre de 1993, se celebró juicio por sanción de la citada empresa a los traba-

jadores Víctor García González y Liborio Igual Gómez, sanción que fue revocada por Sentencia de fecha 21 de diciembre de 1993; habiendo depuesto como testigo de la parte actora el ahora demandante, constando en el acta del juicio literalmente lo siguiente: «Que es compañero del trabajador don Víctor —no fue sancionado ni la primera, ni la segunda—. En la segunda sanción no cumple los tiempos. No puntualmente, tampoco obtuvo el rendimiento. El rendimiento era de 72 juegos de piezas, y nunca pudo conseguirlo, como mucho 58 o 60 juegos de piezas. No llegaba a esa cantidad ni aun poniéndose a un hombre a que le ayudara».

2.º Con anterioridad, los actores, habían sido sancionados por falta de rendimiento en fecha de 6 de julio de 1993, siendo revocada la sanción impuesta por el Juzgado de lo Social número 33 de Madrid, en Sentencia dictada en fecha 21 de octubre de 1993.

3.º A raíz de la revocación de las citadas sanciones, y de la imposibilidad de realizar las 72 piezas exigidas en el tiempo predeterminado se ajustó por la empresa los tiempos, y se adecuó la maquinaria y útiles de cada uno de los trabajadores hasta alcanzar en la actualidad una producción por trabajador de 103 piezas.

4.º La empresa, con fecha de 20 de diciembre de 1993, notificó al actor pliego de cargos cuyo contenido literal es el siguiente: «Según la información dejada en este Departamento el día 14 de diciembre de 1993, en testimonio prestado ante el Juzgado de lo Social número 16 de Madrid, en relación con los Autos 722/1993, en el que figuraba como demandante (*sic*) Peugeot Talbot España, usted declaró que en el período que cubre el día 13 y 14 de julio no cumplía usted con la producción exigida por la dirección de la empresa sin ser sancionado por ello. Esta declaración no se ajusta a la realidad, pues en este período usted cumplió con la producción necesaria razón por la cual no fue sancionado, a diferencia de otros trabajadores sobre los que resultó el juicio en cuestión. Estos hechos manifiestan una clara transgresión de la buena fe contractual, por cuanto consciente e intencionadamente falseó usted la realidad con el claro fin de perjudicar los intereses de Peugeot Talbot España, violando el espíritu de buena fe subyacente en el contrato que le une con esta empresa...»

5.º En fecha 22 de diciembre de 1993, el actor formuló pliego de descargo y en fecha 23 de diciembre de 1993 la empresa notificó por escrito, con efectos de la misma fecha, el despido del actor...»

c) La Sentencia del Juzgado de lo Social partiendo de que «la imputación de la empresa como causa de

despido de falsear los hechos en la declaración en juicio practicado por el actor no se ha probado» (fundamento jurídico 2.º), afirma en relación a la reclamación del actor que «en este sentido la jurisprudencia viene exigiendo que es el empresario quien tiene que acreditar la existencia de los hechos motivadores de la decisión extintiva, así como su veracidad; en el caso que se enjuicia el empresario no ha acreditado la existencia de motivo lógico de despido, pues el testimonio del actor únicamente revelaba una "situación fáctica" en la empresa; declaración que unida a las demás pruebas existentes produjo la revocación de una sanción imputada a otros trabajadores compañeros del demandante, y en consecuencia la causa de despido obedece a una "causa tope", pues la empresa sancionó al demandante con el despido, en represalia o como consecuencia directa de haber prestado testimonio en contra de los intereses de la misma, pues el trabajador accionante no faltó a la verdad, circunstancia ésta que era plenamente reconocida (*sic*) por la empresa, siendo despedido días después a la celebración del juicio, debiendo, pues, ser declarado el despido radicalmente nulo...».

d) La empresa interpuso recurso de suplicación contra la anterior Sentencia, que sería impugnado de contrario, y que fue estimado por la Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, de 5 de abril de 1995, revocando la Sentencia impugnada, y declarando, no obstante, la improcedencia del despido del recurrente.

En esta Sentencia, la Sala afirma que debe mantenerse el relato de hechos probados de la Sentencia de instancia (fundamento jurídico 1.º), y que las alegaciones de la empresa deben admitirse, pues «al margen de que no se concreta qué derecho fundamental es el que ha sido violado, extremo necesario, salvando este inconveniente, resulta que, desestimando los razonamientos a través de los que vuelve la parte a negar que el recurrido declarara conforme a la verdad, lo que como se ha visto es rechazable, pues se funda (...) en razonamientos complicados no demostrativos del error padecido por el juzgador de instancia, es lo cierto que el derecho fundamental estimable, sería, en todo caso, el de declarar ante los Tribunales según el artículo 20.1.a) de la Constitución, y de éste hizo uso el recurrido; lo que ocurre es que la empresa demandada estima que ha faltado a la verdad en sus declaraciones y esto es lo que se le imputa, pero no se coarta ni se opuso a que acudiera a deponer en juicio seguido por sanción a otros trabajadores, ni que a través del despido pueda considerarse que ataca el referido derecho y a su libertad de expresión»; concluyendo que «lo anterior conduce a la estimación del motivo en lo que hace referencia a la calificación de despido nulo al amparo del artículo 108 de aquella Ley de Procedimiento Laboral y como al margen de esa justificación de despido nulo, no existe la posibilidad de aceptarlo, habrá de calificarse el despido de improcedente, pues alegada una causa concreta faltar a la verdad en perjuicio de la empresa y declarado que no fue así en la Sentencia de instancia, se llega a la improcedencia del despido...» (fundamento jurídico 2.º).

3. Se interpone recurso de amparo contra la Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, de 5 de abril de 1995, interesando su nulidad, por vulnerar el derecho a la tutela judicial efectiva consagrado en el artículo 24.1 CE, y el derecho a la libertad de expresión reconocido por el artículo 20.1.a) CE; y la confirmación de la Sentencia del

Juzgado de lo Social número 16 de Madrid, de 21 de marzo de 1994, así como la declaración de la nulidad del despido del recurrente.

La demanda de amparo comienza señalando que la Sentencia impugnada es errónea en su concepción del alcance de la tutela de los derechos fundamentales, sea el de tutela judicial efectiva o de libertad de expresión en su vertiente de declarar ante los Tribunales, al afirmar que no se ha lesionado el derecho a la libertad de expresión del recurrente, pues la empresa no coartó ni se opuso a que acudiera a deponer en juicio, ya que el contenido jurídico de cualquier derecho fundamental incluye también el derecho a no ser sancionado ni perjudicado por el ejercicio del mismo.

A continuación, se alega que del relato de hechos probados no se deduce, ni puede razonablemente presumirse que la causa del despido del recurrente resulte completamente ajena al hecho de haber participado como testigo en un juicio instado por otros trabajadores. Tanto el Juez de instancia como el Tribunal Superior llegaron a la convicción de que no existe prueba alguna sobre la certeza de la causa de despido alegada por la empresa, de faltar a la verdad en su declaración como testigo en otros juicios, y, por tanto, de manera racional y razonable se establece que esta imputación está conectada con la decisión empresarial de castigar el ejercicio de un derecho fundamental, por lo que el despido debe ser declarado nulo. La doctrina del Tribunal Constitucional (SSTC 7/1993 y 14/1993), aplicando el artículo 5.c) del Convenio 158 de la Organización Internacional del Trabajo, ratificado por España, ha señalado que el artículo 24.1 CE también contiene una garantía de indemnidad que se traduce en la imposibilidad de que del ejercicio de una acción judicial o de los actos preparatorios previos al mismo puedan seguirse consecuencias perjudiciales para la persona que los protagoniza. Esta garantía de indemnidad en el ámbito de las relaciones laborales se traduce en la imposibilidad empresarial de adoptar medidas de represalia derivadas del ejercicio por el trabajador de la tutela de sus derechos.

Por lo que se refiere al derecho a la libertad de expresión lesionado también por la decisión de la empresa, este derecho fundamental ha de resultar protegido incluso cuando se trate de declaraciones prestadas en el acto de juicio oral al intervenir como testigo. Partiendo de la cita de la normativa internacional y la doctrina constitucional (SSTC 120/1983, 88/1985), se alega que el ejercicio sin tacha de la libertad de expresión atrae hacia sí los mecanismos de protección jurídica que garantizan el legítimo ejercicio de los derechos fundamentales.

Por último, se señala que el empresario no ha acreditado una causa concreta, cierta y real que excluya el propósito discriminatorio, cuando del propio contenido de la carta y de la falta de prueba sobre la causa alegada se deduce de modo fehaciente e inequívoco que existió una conexión directa entre la participación como testigo en el juicio y el despido. No habiéndose acreditado por la empresa causa cierta que justifique el despido del trabajador, debe entenderse que éste se realizó en represalia del testimonio prestado por el recurrente en sede judicial contra los intereses de la empresa, con lo que se ha violado el artículo 24.1 CE.

4. Mediante providencia de 27 de noviembre de 1995 la Sección Cuarta de este Tribunal acordó admitir a trámite la demanda de amparo y, a tenor de lo dispuesto en el artículo 51 LOTC, requerir al Juzgado de

lo Social número 16 de Madrid, y a la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, para que, en el plazo de diez días, remitieran testimonio de los Autos 82/1994, y del recurso número 3482/1994, así como para la práctica de los emplazamientos pertinentes.

Por providencia de 8 de julio de 1996, la Sección Cuarta acuerda dar vista, tras su recepción, de las actuaciones interesadas en el anterior proveído a la parte recurrente y al Ministerio Fiscal, por plazo común de veinte días, para que presentaran las alegaciones que estimasen pertinentes, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 52.1 LOTC.

5. Por escrito registrado en el Tribunal el 1 de agosto de 1996, la representación actora formula alegaciones, reiterando las ya vertidas en la demanda de amparo. Aduce también que la propia Sentencia impugnada reconoce que el trabajador ejercitó un derecho fundamental al declarar ante los Tribunales, según el artículo 20.1.a) CE, reiterando su vulneración ya que el despido fue represalia del ejercicio de este derecho, así como del artículo 24.1 CE en su vertiente de derecho a la participación en un proceso judicial sin sufrir menoscabo o represalia alguna.

6. El Fiscal ante el Tribunal Constitucional, en el escrito de 6 de septiembre de 1996, solicitó el otorgamiento del amparo, al estimar que la Sentencia impugnada ha vulnerado el artículo 24.1 CE por ausencia de motivación y con conexión subtextual con derechos fundamentales prevenidos en el artículo 24.1 CE y artículo 20.1.a) CE. A su juicio, la Sentencia impugnada incurre en una tautología argumental que concluye en vacío, puesto que, conviene no olvidarlo, la Sentencia impugnada ha afirmado la improcedencia del despido, ya que no entiende probada la falta de transgresión de la buena fe contractual alegada por la empresa, por lo que ha desestimado la tesis de la empresa que alegaba que el trabajador había mentido al declarar judicialmente sobre su rendimiento en la empresa. Si ello es así, afirma el Ministerio Público, sólo queda un vacío argumental, que la Sentencia de instancia rellenaba deduciendo probatoriamente que ese vacío proclamaba que el despido obedeció a la declaración en juicio del recurrente en favor de otro trabajador, y, por tanto, era nulo por violación de los derechos fundamentales contenidos en los artículos 24.1 y 20.1.a) CE.

Esta tautología argumental que concluye en vacío, supone, afirma el Ministerio Fiscal, que invocada por el trabajador la nulidad del despido, incumbe al empresario la prueba de la causa legal, lo que no ha ocurrido en este caso, todo ello conforme con la jurisprudencia del Tribunal Constitucional (SSTC 38/1981, 88/1985, 104/1987, 135/1990, 21/1992, 266/1993 y 180/1994). La conducta del empresario había vulnerado también el Convenio de la OIT número 158 (art. 5.c)) ratificado por España.

En cuanto al alcance del amparo, el Ministerio Fiscal concluye afirmando que la envergadura de los derechos fundamentales en juego y el vacío argumental de la Sentencia recurrida es de tal entidad que parecería más adecuado que la anulación de la resolución recurrida fue acompañada de una motivación nueva que tuviera presente la concurrencia de tales derechos fundamentales tutelados en los artículos 24.1 y 20.1.a) CE.

7. En el escrito registrado el 19 de febrero de 1998, don José Manuel Villasante García, Procurador de los

Tribunales, se persona en las actuaciones en nombre de «Peugeot España, S. A.».

Por providencia de 23 de marzo de 1998, la Sección Cuarta acuerda tenerle por personado y, asimismo, acuerda darle vista de las actuaciones recibidas, por plazo común de veinte días, para que presenta las alegaciones que estime pertinentes, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 52.1 LOTC.

La representación de «Peugeot España, S. A.», por escrito registrado el 22 de abril de 1998, formuló alegaciones interesando la desestimación de la demanda de amparo. Entiende que en el presente supuesto, el recurrente faltó a la verdad en perjuicio de la empresa en su declaración judicial como testigo, existiendo hechos y documentos que así lo demuestran que fueron puestos en conocimiento del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, pero que lamentablemente se consideraron razonamientos muy complicados. Aunque no haya podido acreditarse por la empresa que los hechos imputados eran ciertos, ciertamente existían razones suficientes para estimar conculcada la buena fe subyacente en el contrato de trabajo. También se alega que con posterioridad a la Sentencia impugnada y mediante Auto del Juzgado de lo Social número 16 de Madrid, de 22 de septiembre de 1995, se declaró extinguida la relación de trabajo existente entre el recurrente y la empresa demandada, procediéndose a abonar al trabajador la indemnización y los salarios de tramitación correspondientes, por lo que entiende que el recurrente con posterioridad a la interposición del presente recurso de amparo ha aceptado la improcedencia del despido, lo que significaría que el recurso de amparo ha sido vaciado de contenido.

8. Por providencia de 8 de octubre de 1998, se señaló para deliberación y votación de la presente Sentencia el día 13 del mismo mes y año.

II. FUNDAMENTOS JURIDICOS

1. Denuncia el recurrente de amparo la infracción de los artículos 20.1.a) y 24.1 CE, que consagran, respectivamente, el derecho a la libertad de expresión y a la tutela judicial efectiva, por cuanto la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, de 5 de abril de 1995, declaró la improcedencia de su despido y no la nulidad, que debió decretarse al tener como única causa la declaración testifical prestada por el actor en un procedimiento seguido por otros trabajadores contra el empresario.

Según el relato fáctico de la Sentencia impugnada, el demandante de amparo depuso como testigo de la parte actora, en procedimiento sobre sanción seguido contra la empresa «Peugeot Talbot España, S. A.», manifestando no haber sido sancionado, no obstante no alcanzar tampoco el rendimiento establecido en 72 juegos de piezas, rendimiento que nunca pudo conseguir, ya que como mucho obtenía 58 o 60 juegos de piezas, y no alcanzaba aquella cantidad ni aun trabajando auxiliado por otro trabajador.

El recurrente fue despedido por la citada empresa por la comisión de una falta muy grave de transgresión de la buena fe contractual, toda vez que, a juicio de la empresa, en el testimonio prestado ante el Juzgado de lo Social, al declarar que no cumplía con la producción exigida, cuando sí la cumplía, «consciente e intencionadamente falseó la realidad con el claro fin de perjudicar los intereses de Peugeot Talbot España».

El Juzgado de lo Social, razonando que no había quedado acreditado que el actor faltara a la verdad en su declaración testifical, afirmó que el despido fue acordado como represalia a dicha declaración adoleciendo de una causa torpe, y declaró su nulidad radical.

La Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, que admite el relato fáctico declarado probado por el Juez de instancia y la valoración de las pruebas por él practicadas, esto es, que la empresa no había probado que el trabajador faltara a la verdad en su declaración testifical, declara la improcedencia del despido del recurrente, afirmando que, al margen de que no se concreta el derecho fundamental que se afirma violado, es lo cierto que el derecho fundamental estimable sería, en todo caso, el de declarar ante los Tribunales según el artículo 20.1.a) CE y de éste hizo uso el trabajador despedido, sin que la empresa haya coartado ni se haya opuesto a que acudiera a deponer en el juicio seguido por sanción a otros trabajadores.

El dato aportado a este proceso constitucional por la empresa «Peugeot Talbol España, S. A.», de que, con posterioridad a las Sentencias recurridas, se extinguió la relación de trabajo entre dicha empresa y el recurrente, no vacía de contenido el presente recurso de amparo.

2. De nuevo se plantea ante este Tribunal la cuestión relativa a la protección de los derechos fundamentales de los ciudadanos en el seno de una relación de trabajo y frente al ejercicio del poder disciplinario empresarial, cuestión sobre la que ya han recaído un número importante de pronunciamientos de este Tribunal (SSTC 120/1983, 88/1985, 6/1988, 129/1989, 126/1990, 99/1994, 6/1995, 4/1996, 106/1996, 186/1996, 204/1997 y 1/1998).

Esta doctrina constitucional ha partido de la premisa de 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 y cuya protección queda garantizada frente a eventuales lesiones mediante la posibilidad de 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).

Ahora bien, la existencia de una relación contractual entre trabajador y empresario 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 por qué serlo necesariamente dentro del ámbito de esa relación contractual, dado que todo derecho ha de ejercitarse conforme a las exigencias de la buena fe. La relación laboral genera en efecto un complejo de obligaciones recíprocas entre empresario y trabajador, que nuestra legislación, y por lo que se refiere a las exigibles específicamente al trabajador, obliga a que se desarrollen conforme a las reglas de la buena fe (art. 5.a) ET), hasta el punto que la transgresión de este específico deber se tipifica como uno de los supuestos del despido disciplinario (art. 54.2.d) ET).

Sin embargo, no cabe defender la existencia de un deber genérico de lealtad con un significado omnicom-

preensivo de sujeción del trabajador al interés empresarial, pues ello no es acorde con el sistema constitucional de relaciones laborales (STC 120/1983); y así, aunque la relación laboral tiene como efecto típico la supeditación de ciertas actividades a los poderes empresariales, no basta con la sola afirmación del interés empresarial, para restringir los derechos fundamentales del trabajador, dada la posición prevalente que éstos alcanzan en nuestro ordenamiento (SSTC 99/1994, 6/1995).

Partiendo de tales premisas, este Tribunal ha declarado la nulidad de los despidos cuya causa derivaba del ejercicio legítimo de la libertad de expresión constitucionalmente garantizada por el artículo 20.1.a) CE (SSTC 88/1985, 126/1990, 6/1995, 106/1996, 186/1996 y 1/1998); de la libertad de información garantizada por el artículo 20.1.d) CE (SSTC 6/1988, 126/1990 y 4/1996); del derecho a la propia imagen del artículo 18.1 CE (STC 99/1994); o del derecho a la tutela judicial efectiva, en su vertiente de acceso a los Jueces y Tribunales en defensa de derechos e intereses legítimos (SSTC 7/1993 y 14/1993). En igual sentido, la legislación laboral hoy vigente establece expresamente que «será nulo el despido que tenga por móvil alguna de las causas de discriminación prohibidas en la Constitución o en la Ley, o bien se produzca con violación de derechos fundamentales y libertades públicas del trabajador» (art. 55.5 ET y en el mismo sentido artículo 108.2 LPL).

3. Antes de entrar en el análisis del fondo de la cuestión aquí planteada, debemos determinar si una declaración testifical, como la enjuiciada, puede considerarse integrada en el ejercicio del derecho a comunicar información veraz proclamado en el artículo 20.1 CE.

Prestar declaración como testigo constituye un deber previsto genéricamente en el artículo 118 CE y concretado en diversas disposiciones legales entre las que figura el Código Penal, que en su artículo 458 sanciona al «testigo que faltare a la verdad en su testimonio en causa judicial». Mediante su declaración el testigo contribuye a la tutela de valores y principios constitucionales e incluso de derechos fundamentales, dada su relación con el derecho de la parte a utilizar los medios de prueba pertinentes (art. 24.2 CE) y, más en general, con el adecuado funcionamiento de los órganos jurisdiccionales en el cumplimiento de la función que la Constitución les atribuye (art. 117 CE). Por ello, de la comunicación de información veraz al órgano judicial no pueden seguirse consecuencias perjudiciales en el ámbito de las relaciones públicas y privadas para el testigo. Así lo garantiza el Código Penal en su artículo 464. En el ámbito laboral, la protección frente a medidas de represalia empresarial de los trabajadores que testifican en procesos laborales frente a su empleador también garantiza indirectamente el derecho de los trabajadores a utilizar los medios de prueba pertinentes para su defensa en los procesos entablados contra el empresario.

En este supuesto además la prohibición del despido también se desprende del artículo 5.c) del Convenio número 158 de la Organización Internacional del Trabajo, de 22 de junio de 1982, sobre terminación de las relaciones de trabajo, ratificado por España («Boletín Oficial del Estado» de 29 de junio de 1985), que expresamente excluye de las causas válidas de extinción del contrato del trabajo «el haber planteado una queja o participado en un procedimiento entablado contra un empleador por supuestas violaciones de leyes o reglamentos o haber presentado un recurso ante las autoridades administrativas competentes».

Sin embargo, el hecho de que la declaración testifical constituya ante todo el ejercicio de un deber sujeto a

la exigencia de veracidad, no significa en absoluto que esa transmisión de información veraz al órgano judicial no constituya al mismo tiempo un ejercicio del derecho de información previsto en el artículo 20.1.d) de la Constitución. El bien jurídico tutelado por este derecho constitucional no desaparece por el mero hecho de que la comunicación se produzca ante el Juez y en el contexto de un proceso o actuación judicial.

4. Sentado, pues, que la referida declaración testifical causa del despido del recurrente puede implicar el ejercicio de libertad de información garantizada por el artículo 20.1.d) CE, es preciso señalar, en segundo lugar, que no puede estimarse, por el contrario, que el despido motivado por la declaración testifical de un trabajador en un procedimiento seguido contra el empresario, lesione su derecho a la tutela judicial efectiva (24.1 CE).

El artículo 24.1 CE reconoce el derecho de los titulares de derechos e intereses legítimos a acudir a los órganos jurisdiccionales y a obtener una decisión fundada en Derecho, esto es, a una prestación que corresponde proporcionar al órgano jurisdiccional, de acuerdo con la naturaleza del proceso y la ordenación legal del mismo (SSTC 165/1988 y 151/1990). Ahora bien, dicho derecho no sólo se satisface mediante la actuación de los Jueces y Tribunales, sino también a través de la garantía de indemnidad. Esto significa que del ejercicio de la acción judicial o de los actos preparatorios o previos al mismo no pueden seguirse consecuencias perjudiciales en el ámbito de las relaciones públicas o privadas para la persona que los protagonizan. En el ámbito de las relaciones laborales, la garantía de indemnidad se traduce en la imposibilidad de adoptar medidas de represalia derivadas del ejercicio por el trabajador de la tutela de sus derechos (SSTC 7/1993, 14/1993 y 54/1995).

El derecho a la tutela judicial efectiva reconocido por el artículo 24.1 CE puede verse lesionado cuando de su ejercicio por parte del trabajador resulte una conducta ilegítima de reacción o respuesta a la acción judicial por parte del empresario (STC 7/1993), o a la realización por el trabajador de actos preparatorios o previos necesarios para el ejercicio de una acción judicial (STC 14/1993). Sin embargo, una medida de represalia empresarial motivada por la declaración testifical del trabajador en un procedimiento seguido a instancias de otros trabajadores contra el empresario, no lesionaría su derecho a la tutela judicial efectiva, toda vez que el trabajador despedido no habría ejercitado ninguna acción judicial contra el empresario.

Aunque, en términos generales, hayamos señalado en el fundamento jurídico anterior que la garantía de indemnidad de los testigos es funcional al derecho fundamental a utilizar los medios de prueba pertinentes en cualquier tipo de proceso en que el ciudadano se vea involucrado (art. 24.2 CE), más allá de aquella conexión general con el artículo 24 CE, en concreto, en el presente caso el derecho a la tutela judicial del recurrente de amparo no está involucrado. En efecto, este derecho fundamental no ha sido vulnerado, pues el despido del demandante de amparo no fue consecuencia del ejercicio de una acción judicial frente al empleador, sino de una declaración testifical prestada en un procedimiento en el que no fue parte.

5. Desde la perspectiva, por tanto, del derecho fundamental eventualmente lesionado en el presente asunto, el derecho a comunicar libremente información veraz, garantizado por el artículo 20.1.d) CE, no es ocioso

recordar que este Tribunal ha repetido en muchas ocasiones que el contenido constitucional de aquel precepto constitucional consiste en suministrar información sobre hechos que se pretenden ciertos, por lo que la protección constitucional de su reconocimiento se extiende únicamente a la información veraz, si bien también se ha precisado que la veracidad de la información no es sinónima de la verdad objetiva o incontestable de los hechos, sino reflejo de la necesaria diligencia en la búsqueda de lo cierto, y 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, cuanto a negar la protección constitucional 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 4/1996).

Y en este sentido, el debate en la vía judicial ordinaria discurrió en torno a la determinación de la veracidad o falsedad de la declaración testifical del recurrente, al ser la falsedad testimonial del actor la única causa del despido alegada por la empresa.

De los hechos probados se desprende y así lo admite expresamente la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia impugnada (fundamentos jurídicos 1.º y 2.º) que la empresa no ha acreditado, tal y como le correspondía, que el trabajador faltara a la verdad en su testimonio. El despido habría, pues, sancionado el ejercicio del derecho y deber del recurrente, en su calidad de testigo, de informar verazmente al órgano judicial, sin que su testimonio se situara fuera del campo de protección del derecho de información veraz, constitucionalmente garantizado por el artículo 20.1.d) CE.

Sin embargo, la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia impugnada declaró la improcedencia del despido del recurrente de amparo y no su nulidad, como legalmente procedía según los artículos 55.5 ET y 108.2 LPL, y la doctrina de este Tribunal antes citada. Es, por tanto, obligado declararlo así con anulación de aquella resolución judicial.

FALLO

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 por don Francisco Cabo Domínguez y, en consecuencia:

1.º Declarar que la Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, de 5 de abril de 1995, ha lesionado el derecho del demandante a la libertad de información.

2.º Restablecerle en su derecho y, a este fin, anular la citada Sentencia.

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

Dada en Madrid a 13 de octubre de 1998.—José Gaibaldón López.—Fernando García-Mon y González-Reguerual.—Rafael de Mendizábal Allende.—Julio Diego González Campos.—Carles Viver i Pi-Sunyer.—Tomás S. Vives Antón.—Firmados y rubricados.