

CONTRATO DE TRABAJO Y DERECHOS FUNDAMENTALES: UNA MISCELÁNEA DE CASOS RECIENTES

Joaquín García Murcia*

Sumario: I – Contrato de trabajo y derecho a la intimidad; a) Registro de bajas médicas e intimidad del trabajador; b) Aparatos de captación y grabación del sonido y derecho a la intimidad; c) Control del trabajo e intimidad del trabajador; II – Contrato de trabajo y libertad de expresión; a) Denuncia pública de irregularidades en la actuación de la empresa; b) Denuncia de actuaciones incorrectas en el ámbito interno de la empresa; c) Crítica de las decisiones empresariales; d) Libertad de expresión y protestas colectivas; e) Libertad de expresión y ofensas emitidas por familiares; III – No discriminación en las relaciones de trabajo; a) Distinción por razón de sexo en el pago de indemnizaciones; b) Esfuerzo laboral, retribución del trabajo y categorías “sexistas”.

Es doctrina reiterada del Tribunal Constitucional (TC) español que la celebración de un contrato de trabajo no debe suponer perjuicio alguno para los derechos fundamentales propios de todo ciudadano (intimidad, libertad ideológica, libertad de expresión, igualdad y no discriminación, etc.). El ámbito laboral supone, no obstante, que la aplicación o el ejercicio efectivo de esos derechos puede experimentar alguna modulación, o presentar matices especiales, por la incidencia de determinadas reglas o circunstancias: las obligaciones propias del contrato de trabajo (como la lealtad y la buena fe), el reconocimiento de ciertos poderes y facultades en favor del empresario (dirección, control del trabajo, etc.), o la posible concurrencia de otros derechos o intereses también dignos de tutela (honor de las personas, ideario empresarial, buena imagen, etc.).

En todo caso, es ésta una doctrina de carácter general, cuyo alcance real y cuyas efectivas consecuencias tan sólo podrían evaluarse a través de un estudio de casos o situaciones concretas; el propio TC cuenta con esa eventualidad, a la que normalmente alude en sus considerandos. A continuación se van a exponer algunos de los asuntos que recientemente han sido objeto de estudio y resolución por parte del TC, todos ellos referidos a derechos reconocidos de forma expresa dentro de la Constitución española. Se trata, pues, de una presentación parcial de la jurisprudencia constitucional española, pues ni abarca todos los pronunciamientos del TC, ni se refiere a todos los derechos reconocidos por la Constitución española con trascendencia para las relaciones de trabajo.

Como es natural, se trata de jurisprudencia española, elaborada a partir de las reglas y principios del ordenamiento español, y aplicable a la realidad española. Pero

* *Catedrático de Derecho del Trabajo Universidad de Oviedo (España).*

no cabe duda, no obstante, de que la doctrina que de esas sentencias se deriva puede tener también algún interés fuera de ese específico ámbito territorial y jurídico (el ordenamiento jurídico español), puesto que, de un lado, se inspira en buena medida en jurisprudencia internacional, comunitaria (europea) o comparada, y, de otro, responde a problemas que suelen plantearse, tanto en la forma como en el fondo, de manera muy similar en otros países.

I – CONTRATO DE TRABAJO Y DERECHO A LA INTIMIDAD

Uno de los derechos fundamentales que puede y suele proyectarse sobre la relación de trabajo es el de “la intimidad personal y familiar”, reconocido en el artículo 18.1 CE. Algunas sentencias del TC se han ocupado recientemente de la preservación de ese derecho frente a decisiones o actos del empresario, partiendo, como es natural, de la doctrina que dicho Tribunal ha ido fijando en estos últimos años, en los que cabe destacar, por su conexión con el ámbito del trabajo asalariado, la sentencia 142/1993 (sobre la Ley 2/1991, de “control sindical” de los contratos) o la sentencia 11/1998 (descuentos por huelga a los afiliados al sindicato convocante). En las resoluciones que ahora se van a citar, la argumentación del TC gira fundamentalmente en torno al citado artículo 18 CE, pero también salen a relucir otras normas de desarrollo de ese precepto, como la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, sobre protección de los datos personales (que ha sustituido a la anterior regulación proporcionada por la LO 5/1992, de 29 de octubre, sobre tratamiento automatizado de datos de carácter personal, LOR-TAD).

a) Registro de bajas médicas e intimidad del trabajador

El problema de la intimidad de los trabajadores en el ámbito de la empresa se plantea abiertamente en la sentencia TC 202/1999, de 8 de noviembre. La empresa, perteneciente al sector bancario, disponía de unas instalaciones médicas en las que se había ido confeccionando una base de datos en la que constaban “los resultados de las revisiones periódicas realizadas por los servicios médicos de la empresa y empresas médicas subcontratadas, así como los diagnósticos médicos de todas las bajas por incapacidad temporal de los trabajadores extendidas por los facultativos de la seguridad social”. A ese fichero – que no estaba dado de alta en la Agencia de Protección de Datos – únicamente tenían acceso los facultativos y un empleado de la entidad que tenía la condición de “administrador único de informática”. Desde 1990, uno de sus trabajadores, miembro del comité de empresa, venía solicitando una “relación de todos los datos relativos a su salud obrantes en los ficheros” y la cancelación de esos datos, y ante la negativa de la empresa a cumplir esto último, interpuso contra la misma demanda por vulneración de derechos fundamentales.

Tal demanda fue desestimada por el Juzgado de lo Social, considerando que se había respetado la confidencialidad en la información y que la inclusión del diagnóstico en los partes de baja médica por incapacidad temporal tenía como razón de ser el ejercicio de la facultad de control de las situaciones de enfermedad que el artículo 20.4

ET concede al empresario, aparte de que la existencia de ese tipo de ficheros, en opinión del juez, venía exigida por el artículo 61 de la Ley General de Sanidad (LGS), que afectaría no sólo a los servicios públicos de salud, sino también a las mutuas y los servicios médicos de empresas. La resolución fue confirmada por sentencia dictada en recurso de suplicación, en la que se añadió, por lo demás, que el fichero respetaba las exigencias de la LORTAD, entonces vigente. El actor, no obstante, recurrió en amparo, aduciendo que la creación de ese registro sin consentimiento de los afectados y sin que concurriera interés contractual alguno lesionaba el derecho a la intimidad (art.18 CE), sobre el que no podían prevalecer las facultades de control del empresario.

Se cuestionaba, así pues, la creación de aquella base de datos sobre “absentismo con baja médica”, en la que figuraban, sin previo consentimiento de los afectados, los diagnósticos de las enfermedades que dieron origen a situaciones de baja laboral por incapacidad temporal. El TC recuerda, tras exponer su doctrina general, que aunque las relaciones sociales y profesionales en las que el trabajador desarrolla su actividad no están integradas en principio en la esfera privada de la persona, no cabe ignorar que en ocasiones es factible “acceder a informaciones atinentes a la vida íntima personal y familiar, en cuyo ámbito se encuentran, sin duda, las referencias a la salud”, lo cual adquiere dimensiones singulares con la generalización del tratamiento automatizado de datos personales; como se desprende, por lo demás, del párrafo 4 del artículo 18 CE, en el que se mandata al legislador para limitar el uso de la informática como vía de protección de los derechos implicados, y en el que se incluye un “un derecho de control sobre los datos relativos a la propia persona”, que comprende, entre otros aspectos, “la oposición del ciudadano a que determinados datos personales sean utilizados para fines distintos de aquél legítimo que justificó su obtención”.

Entrando un poco más en el fondo del asunto, el TC considera, de entrada, que las facultades de control que concede al empresario el artículo 20.4 ET no pueden tomarse como una habilitación general para el registro de esos datos. Respecto de las alegaciones de la empresa relativas a las normas de sanidad y medicina en el trabajo que podían afectar a este problema (arts.10.11 y 61 LGS, OM de 21 de noviembre de 1959, arts.22 y 23 LPR, y art.37 RSP), el TC aduce que el fichero confeccionado por la empresa no era un compendio de historiales clínico-sanitarios, sino sencillamente una relación de partes de baja, por lo que no podía entenderse que su mantenimiento se dirigiera a la preservación de la salud de los trabajadores, “sino al control del absentismo laboral”. Y, en fin, sobre la supuesta acomodación del fichero a las exigencias de adecuación, pertinencia y proporcionalidad derivadas de la ley entonces vigente (arts.4.1, 7 y 11.2 LORTAD), el TC remacha que un fichero de esas características no puede basarse en criterios de interés general, ya que no refleja los resultados de una vigilancia periódica del estado de salud del los trabajadores en función de los riesgos inherentes a su actividad laboral, “sino tan sólo la relación de periodos de suspensión de la relación jurídico-laboral dimanantes de una situación de incapacidad del trabajador”.

La conclusión del TC no es exactamente que dichos ficheros no puedan crearse en las empresas, sino, más bien, que para su creación y mantenimiento hace falta consentimiento expreso de los afectados, dado que no existe ninguna norma legal que,

bajo el presupuesto de un interés general, habilite esas prácticas: ni encajan en las facultades que se atribuyen al empresario, pues entre ellas no figura “la de proceder al almacenamiento en soporte informático de los datos atinentes a la salud de los trabajadores – y en concreto, del diagnóstico médico – prescindiendo del consentimiento de éstos”, ni son expresión de lo que la legislación sanitaria y de prevención de riesgos laborales exige al empresario. Por otra parte, de las características que revestía el fichero cabía deducir, según el TC, que era una “medida inadecuada y desproporcionada” para la consecución del fin buscado por la empresa, que era el control del absentismo laboral, “ya que de ella no se derivan más beneficios o ventajas para el interés general o para el interés empresarial que perjuicios sobre el invocado derecho a la intimidad”; la medida quiebra la exigencia de “nítida conexión entre la información personal que se recaba y el legítimo objetivo para el que fue solicitada”.

b) Aparatos de captación y grabación del sonido y derecho a la intimidad

La sentencia TC 98/2000, de 10 de abril, vuelve a incidir en temas relativos a la intimidad del trabajador, aunque desde una perspectiva bien distinta. El recurso de amparo se dirigía en este caso frente a una empresa que había instalado micrófonos para captar y grabar las conversaciones, con el fin de completar su anterior sistema de seguridad (un circuito cerrado de televisión) y conseguir así un adecuado control de la actividad desarrollada en determinadas dependencias, dedicadas a caja y juegos de azar. Al percatarse los trabajadores de esos nuevos medios de vigilancia, que no estaban ocultos, el comité de empresa solicitó su retirada, aunque la empresa se negó a ello aduciendo la necesidad de contar con audiciones para casos de reclamación de clientes. Interpuesta demanda en vía judicial, fue estimada por el Juzgado de lo Social, que ordenó el cese inmediato de dichas prácticas, por vulneración del artículo 18 CE. No obstante, esta resolución fue luego revocada en recurso de suplicación, en el que no se apreció vulneración alguna de derechos, partiendo de la premisa de que el centro de trabajo no constituye por definición un espacio en el que se ejerza el derecho a la intimidad por parte de los trabajadores.

Para el análisis de la cuestión el TC parte de unas premisas muy generales. La primera, que el derecho a la intimidad “implica la existencia de un ámbito propio y reservado frente a la acción y conocimiento de los demás”. La segunda, que los derechos fundamentales del trabajador tienen plena efectividad en el marco de la relación laboral. Y la tercera, que, como todos los demás, el derecho a la intimidad no es absoluto, “pudiendo ceder ante intereses constitucionalmente relevantes, siempre que el recorte que aquél haya de experimentar se revele como necesario para lograr el fin legítimo previsto, proporcionado para alcanzarlo y, en todo caso, sea respetuoso con el contenido esencial del derecho”. A tal efecto también considera conveniente recordar que el poder de dirección atribuido al empresario en el artículo 20 ET le confiere, entre otras facultades, “la de adoptar las medidas más oportunas de vigilancia y control para verificar el cumplimiento del trabajador de sus obligaciones laborales”, aunque ello ha de producirse en todo caso dentro del debido respeto a la dignidad del trabajador; derecho que, como se deduce de la Ley Orgánica 1/1982, ha de preservarse especialmente

frente al emplazamiento de aparatos de escucha, filmación o grabación de la vida íntima de las personas.

A partir de esos presupuestos el TC va degranando su posición sobre el asunto, que también puede sintetizarse en una serie escalonada de consideraciones. La primera, que el centro y los lugares de trabajo no son espacios ajenos a la intimidad del trabajador, en la medida en que también allí pueden producirse intromisiones ilegítimas por parte del empresario. La segunda, que la instalación de aparatos de escucha o grabación en lugares de recreo o descanso, o en vestuarios o aseos, lesiona *a fortiori* la intimidad de los trabajadores, “por razones obvias”. La tercera, que para la preservación de ese derecho frente a una medida como la que aquí se había impugnado, habrá que valorar no sólo el lugar de emplazamiento de los aparatos de captación, sino también otros elementos de juicio: si la instalación es indiscriminada o masiva, si los sistemas son visibles u ocultos, si existen o no razones de seguridad, o, en fin, si se trata de atender o no intereses legítimos. Cuarta, que las limitaciones o modulaciones que en todo caso hayan de introducirse en la proyección de estos derechos sobre el medio laboral “tienen que ser las indispensables y estrictamente necesarias para satisfacer un interés empresarial merecedor de tutela y protección”, lo cual exige siempre la utilización de las medidas “menos agresivas y afectantes”. Y quinta, que al no existir una regulación específica sobre la instalación y uso de estos mecanismos de control y vigilancia en los centros de trabajo, corresponde al juez llevar a cabo la oportuna ponderación, y buscar el punto de equilibrio, entre el ejercicio legítimo del poder de dirección empresarial y el respeto a la intimidad personal.

Con esos presupuestos, el TC considera que en este caso concreto se había vulnerado el derecho de los trabajadores, y, en consecuencia, que la sentencia impugnada no había encontrado la mejor coherencia de los intereses concurrentes. Es indudable que la instalación de aparatos de control en los lugares de ubicación de la “caja” y la “ruleta francesa” era de gran utilidad para la empresa, “sobre todo si se tiene en cuenta que se trata de dos zonas en las que se producen transacciones económicas de cierta importancia”, pero ello no significa *per se* que la medida sea legítima, “habida cuenta de que la empresa ya disponía de otros sistemas de seguridad que el sistema de audición pretende completar”, sistemas que no habían dejado de ser efectivos. Siendo así, y al no quedar acreditado que los nuevos aparatos de audición y grabado fuesen indispensables para la seguridad y buen funcionamiento del casino, había que concluir que el uso de un sistema que permite la audición continuada e indiscriminada de todo tipo de conversaciones, tanto de los trabajadores como de los clientes, rebasa ampliamente las facultades que otorga el artículo 20.3 ET al empresario, constituyendo una intromisión ilegítima en el derecho a la intimidad. La medida empresarial no se ajustó, en definitiva, a “los principios de proporcionalidad e intervención mínima que rigen la modulación de los derechos fundamentales”, dado que la finalidad que se persigue resulta desproporcionada para el sacrificio al que queda sometido el correspondiente derecho de los trabajadores.

La respuesta del TC se ajusta, pues, a su doctrina general. Quedan en el aire, no obstante, algunas preguntas, que son propias de este caso pero que desde luego podrían

surgir en otros muchos supuestos: ¿serían ilegítimos también, de haberse cuestionado, los medios que ya venía utilizando la empresa, o hay que entender que a partir de esta sentencia la instalación de ese “circuito cerrado de televisión” está absolutamente libre de sospecha?; ¿hay que esperar a la quiebra de los medios tradicionalmente utilizados para admitir el uso de nuevos sistemas de control y vigilancia, o la admisión de los mismos debe guiarse más bien por otros criterios menos contingentes?; ¿depende el juicio de constitucionalidad de los contornos atribuidos por la ley al poder de dirección del empresario reconocido en el artículo 20 ET, o debe hacerse, por el contrario, a la luz de parámetros estrictamente constitucionales, como, por ejemplo, el derecho a la libertad de empresa?.

c) Control del trabajo e intimidad del trabajador

La sentencia TC 186/2000, de 10 de julio, vuelve a enfrentarse con una queja relativa al derecho a la intimidad en el ámbito de la prestación de servicios. Tras un “descuadre llamativo” en las cuentas de una sección de su enconomato, la empresa había instalado un circuito cerrado de televisión que enfocaba únicamente el radio de acción de tres cajeros, justamente los que habían levantado sospechas. Como consecuencia del seguimiento efectuado, el recurrente fue despedido, por sustracción de diferentes cantidades de la caja. Tanto el Juzgado de lo Social como el TSJ competente declararon la procedencia del despido, dado que había quedado probada la conducta del sancionado y que la empresa no se había extralimitado en sus poderes de control. Contra ellas, no obstante, fue interpuesto recurso de amparo, por lesión, entre otros, del derecho a la no discriminación y del derecho a la intimidad y a la propia imagen, por ilicitud de las pruebas reunidas por la empresa.

Sobre esta última alegación, que constituía en verdad el núcleo del recurso, el TC recuerda que el derecho a la intimidad, cuya principal virtualidad es la protección frente a injerencias ajenas, no es absoluto, aunque los límites que pudiera experimentar hayan de ser siempre justificados, proporcionados, y respetuosos de su contenido esencial. Una de esas limitaciones puede venir – sigue diciendo el TC – de las facultades de control y vigilancia reconocidas al empresario (art. 20 ET), que no pueden servir para desconocer los derechos fundamentales, pero que también son legítimas. La cuestión que ello plantea, como siempre, no es otra que encontrar el punto de equilibrio adecuado entre los derechos del trabajador y las injerencias que pudieran derivarse de esos poderes, lo cual requiere una labor de ponderación en la que habrán de efectuarse los oportunos juicios de “ideoneidad”, de “necesidad” y de “proporcionalidad”, para constatar si la medida adoptada, aparentemente vulneradora de la intimidad, es idónea para conseguir el objetivo propuesto, necesaria por ser la más moderada y adecuada, y proporcionada por ofrecer más ventajas para el interés general que perjuicios para el bien constitucional afectado.

Partiendo de estos presupuestos, el TC considera en este caso que la medida adoptada por la empresa era justificada (por las fundadas sospechas de sustracción), idónea (por su capacidad para detectar irregularidades), y equilibrada (pues se limitaba

a las cajas que habían suscitado el problema). En esas condiciones, el mero hecho de filmar cómo el actor desempeñaba su trabajo no lesionaba su intimidad, pues no se trataba de divulgar una conducta, o de ofrecer imágenes de la misma, sino únicamente de conocer su comportamiento a la vista de las irregularidades detectadas y de recabar las pruebas oportunas. La sentencia hace ver, además, que en esta ocasión – y se cita como contraste, a tales efectos, la sentencia 98/2000 – no había un propósito empresarial de “vigilar y controlar genéricamente el cumplimiento por los trabajadores de las obligaciones que les incumben”, y que el hecho de que la medida no fuese comunicada ni al comité de empresa ni a los trabajadores afectados no podía tener trascendencia constitucional (aparte de que podría frustrar los fines que con ello se perseguían).

II – CONTRATO DE TRABAJO Y LIBERTAD DE EXPRESIÓN

La Constitución española reconoce en su artículo 20 el derecho a expresar y difundir libremente los pensamientos, ideas y opiniones mediante la palabra, el escrito o cualquier otro medio de reproducción (libertad de expresión), y el derecho a comunicar o recibir información veraz por cualquier medio de difusión (derecho de información). Son derechos que, como es natural, se dirigen antes que nada al ámbito de los medios y profesionales de la comunicación o información, para preservarlos frente a injerencias o decisiones obstaculizadoras de los poderes públicos, y para asegurar la libertad de opinión y de conciencia de cada profesional. Pero también se ha reconocido su proyección sobre el ámbito de la empresa y del contrato de trabajo, para garantizar un espacio de opinión, crítica o información en favor de los trabajadores y, en su caso, de sus representantes. Algunas sentencias del TC han tenido ocasión de examinar este aspecto “laboral” de las libertades de expresión e información.

a) Denuncia pública de irregularidades en la actuación de la empresa

La sentencia TC 57/1999, de 12 de abril, enjuicia la legalidad del despido de un Inspector de Vuelos y Operaciones de Tráfico Aéreo dependiente de la Dirección General de Aviación, basado en que, a raíz de un accidente, había publicado una entrevista en un periódico local en el que denunciaba las condiciones en que se encontraban los aviones del tipo del siniestrado. Se denunció, en concreto, que en el mal estado de dichos aparatos tenía responsabilidad no sólo la empresa propietaria, sino también Aviación Civil, pues no conseguía garantizar que las aeronaves cumplieran las condiciones de seguridad reglamentarias, pese a que había venido denunciando desde hacía tiempo las irregularidades existentes. Añadía el entrevistado que con el fin de evitar actuaciones imprevistas, Aviación Civil estaba encargando a los Inspectores “cosas que nada tienen que ver con nuestras funciones”, ocultando, en connivencia con las empresas aeronáuticas, la información existente sobre aquellas irregularidades; de hecho, él mismo había sido despedido dos años antes por investigar otro accidente, aunque luego fue readmitido, tras la correspondiente decisión judicial. Todo eso hacía, según sus propias declaraciones, que en estas situaciones tuviera la sensación de encontrarse “en

la disyuntiva de cumplir con su obligación de investigar y denunciar o pensar en su trabajo”.

A raíz de esta entrevista se le abrió al interesado expediente disciplinario por diversas faltas graves y muy graves, que concluyó con tres sanciones de suspensión de empleo y sueldo y despido por transgresión de la buena fe contractual. Impugnado judicialmente por presunta vulneración de las libertades de expresión e información, el despido fue declarado procedente por el Juzgado de lo Social, aunque después, por sentencia del TSJ de Madrid, fue declarado improcedente, al entender que, dado el contexto, en el que era comprensible que el actor sintiera la obligación de comunicar las irregularidades advertidas, no cabía apreciar vulneración de sus deberes de lealtad para con la empresa. En cualquier caso, el actor recurrió en amparo dichas resoluciones judiciales, considerando que no habían amparado debidamente aquellos derechos constitucionales, ya que de lo contrario habrían declarado la nulidad del despido, con la consiguiente condena de la empresa a la readmisión del despedido.

El TC consideró, en primer término, que la actuación del recurrente había versado “sobre hechos noticiables y de interés general, y no sobre opiniones acerca de la situación expuesta”, por lo que había de enjuiciarse desde la perspectiva del derecho fundamental a la libertad de información, y no tanto desde la libertad de expresión, recordando a tal efecto las diferencias entre uno y otro (TC 6/1988 y 4/1996, entre otras). Sentada esta premisa, estimó el TC que si los órganos judiciales habían considerado que había base suficiente “para que surgiese en la conciencia del agente la necesidad de una intervención informativa en la prensa, a fin de salir al paso de ciertas irregularidades”, y que si no se había puesto en duda que las declaraciones del actor se habían efectuado dentro de los límites propios del derecho de información – pues no se había cuestionado la veracidad de lo informado –, había que llegar a la conclusión de que el despido no era más que una reacción empresarial ante el correcto ejercicio por parte del empleado de su derecho “a comunicar información veraz”. Siendo así, la decisión judicial de declarar la improcedencia del despido, con la consiguiente opción empresarial entre indemnización y readmisión, “es una respuesta que no atiende suficientemente a las exigencias derivadas de la vulneración apreciada”; el despido debe ser declarado “radicalmente nulo, con el consiguiente efecto de readmisión forzosa del trabajador sancionado”.

b) Denuncia de actuaciones incorrectas en el ámbito interno de la empresa

La sentencia 90/1999, de 26 de mayo, examina la sanción de tres días de suspensión de empleo y sueldo impuesta por la dirección de la entidad bancaria BBV a una empleada que, en su calidad de representante legal de los trabajadores, había difundido, mediante la valija interna de la empresa, y también de modo personal, un escrito en el que se denunciaba que dos empleados se dedicaban, en solitario y sin la debida protección, al transporte de apreciables cantidades de dinero – en metálico, en cheques y en divisas – desde los hoteles hasta las oficinas del banco. La sanción empresarial se basaba en la comisión de una falta muy grave, consistente “en la divulgación

de datos confidenciales que pudieran afectar a la seguridad tanto del personal como de las instalaciones del Banco”.

Impugnada judicialmente la sanción, el Juzgado de lo Social, aunque partía de que la denuncia de esas irregularidades tenía el loable propósito de proteger a los trabajadores, consideró que tales hechos eran sancionables. De un lado, porque se trataba de información confidencial o reservada, que debía limitarse, por razones de seguridad o “simplemente comerciales”, a un círculo restringido de personas. De otro, porque “el foro de discusión de la información obtenida por la actora eran las reuniones que se llevaban a cabo, y no el reparto directo o por valija interna al personal de la entidad bancaria”, máxime cuando los miembros del comité de empresa estaban afectados por el deber de sigilo profesional, que de alguna manera debe cohonestarse con su derecho a la libertad de expresión. De cualquier modo, el órgano judicial entendió que los hechos, aunque sancionables, no eran constitutivos de falta muy grave, sino de falta más leve; por ello, se anuló la sanción impuesta pero se autorizó a la empresa a imponer otra “adecuada a la gravedad de la falta cometida que no exceda de tres días de suspensión de empleo y sueldo”.

Esta resolución judicial fue recurrida en amparo por supuesta lesión de los derechos reconocidos en el art.20 CE, lo que dio lugar a la citada sentencia del TC. Para este órgano, la actividad comunicativa llevada a cabo por la recurrente estaba sustancialmente centrada en la exposición de hechos, por lo que su contenido se situaba predominantemente “en el ámbito del derecho que protege la libre comunicación de informaciones”. Así las cosas, había que determinar hasta qué punto la existencia de una relación contractual, y la condición de representante de la trabajadora denunciante, le imponía un deber de sigilo en relación con los datos difundidos, y con las condiciones de inseguridad en que supuestamente se desarrollaba la actividad de transporte de fondos. Para el TC, no había duda de que existía “un cierto nivel de reserva” a tales efectos, pero no hasta el punto de considerarlo un deber de secreto, dado que la situación ya era conocida en algún ámbito externo a la dirección de la empresa, como el de la representación de los trabajadores. Había que determinar, así pues, si la conducta de la actora suponía o no transgresión de “la buena fe exigible en el cumplimiento por la recurrente de sus funciones de representante unitaria del propio personal”, a cuyo efecto era de tener en cuenta no sólo que la información ya se había comentado en múltiples reuniones con la empresa, sino también “que el mismo problema siguió planteado con notable posterioridad a la difusión informativa que motivó la sanción”.

Todo ello, a juicio del TC, situaba el tema “en un marco temporal dilatado”, que desde luego debía influir en la resolución del recurso de amparo. Era de tener en cuenta, de esa manera, que la actuación de la actora “ni pareció excitar la pronta solución del problema, ni tuvo trascendencia alguna desde el punto de vista de la seguridad del personal o de la propia empresa”. También había que partir de que la obligación de buena fe es de carácter bilateral, imputable a las dos partes del contrato, por lo que si exigible era, desde esa perspectiva, una cierta reserva en la difusión de información, “no menos lo era el que, afirmado por la propia empresa como fundamento de la sanción el riesgo en que supuestamente se había puesto la seguridad de los trabajadores

encargados del transporte de fondos, se pusiera pronto y eficaz remedio a las deficiencias denunciadas”. Había que valorar, en fin, “el ámbito limitado en que fue difundida la información”, que no trascendió el círculo interno de la empresa. Estando fuera de toda duda la veracidad de la información difundida, y no siendo el comportamiento de la actora en modo alguno reprochable en términos de buena fe contractual, había que llegar a la conclusión, según el TC, de que la sanción impuesta resultó ilícita, pues de otra manera se estarían imponiendo límites al ejercicio de los derechos fundamentales “en modo alguno imprescindibles para el adecuado desenvolvimiento de la propia relación contractual, o, más concretamente, en el caso, imprescindibles para el adecuado desarrollo de la actividad empresarial”.

c) Crítica de las decisiones empresariales

La sentencia TC 241/1999, de 20 de diciembre, enjuicia la sanción de dos meses suspensión de empleo y sueldo impuesta por la empresa – el INSALUD en este caso – a un empleado que, tras conocer la intención de denegarle una solicitud de permiso de formación, remitió al Gerente del correspondiente Hospital un escrito en el que vertía críticas sobre esa decisión y, adicionalmente, consideraciones generales sobre las prácticas habituales de dicha Gerencia en el tratamiento de las relaciones laborales, caracterizadas, según el actor, por el “escaso hábito negociador y de diálogo”, y por actuaciones de “silencio, amenaza, mentira y represalia”. En el ámbito de la dirección, el escrito fue considerado despectivo, vejatorio e injurioso, y constitutivo de una “falta de respeto” hacia los superiores, y una respuesta similar recibió del Juzgado de lo Social, que, tras la correspondiente demanda, estimó que las imputaciones realizadas eran injuriosas, que el derecho de crítica no puede amparar el insulto o la descalificación genérica, y que la denegación del permiso solicitado estaba justificada en cualquier caso. No obstante, el Juzgado también consideró que la sanción impuesta era excesiva, por lo que la redujo a quince días de suspensión de empleo y sueldo. Contra esta sentencia se recurrió en amparo, invocando, entre otros derechos, la libertad de expresión reconocida en el art.20 CE.

Para el TC, lo que se cuestionaba en esta ocasión era si el ejercicio legítimo de ese derecho constitucional amparaba o no el contenido del escrito remitido a la dirección del Hospital. Según ese órgano, la carta del actor expresaba opiniones sobre la dirección de los recursos humanos en el ámbito de la gestión hospitalaria “que no pueden considerarse encuadrables en la libertad de información”, pues no respondían a una finalidad informativa, general o destinada a un círculo más o menos amplio de personas; se trataba, pues, de una actuación de protesta o crítica interna, reconducible, en su caso, a la libertad de expresión. Siendo así, había que partir de que ese derecho, aunque “abarca el juicio crítico acompañado por una inclinación, alcance o vocación de difusión restringida al terreno de lo no difundido o publicado”, “no se concibe constitucionalmente como ilimitado”, debiendo coordinarse, en el ámbito laboral, con los deberes de buena fe o con “la especial confianza intercurrente entre ambas partes” del contrato. Es preciso, pues, un juicio de ponderación entre los derechos e intereses en juego; en este caso, entre el legítimo derecho a la crítica, amparado en la libertad de expresión, y

la ilegítima utilización de términos insultantes, injuriosos o calumniosos. Ello quiere decir, a la postre, que si en las expresiones utilizadas fuese apreciable tan sólo “un *animus nocendi* o el propósito de infligir una ofensa gratuita”, nos situaríamos extramuros de la libertad de expresión.

A la vista de esas premisas, el TC concluyó en este caso que no se había producido lesión alguna de la libertad de expresión. Con independencia de que el escrito de crítica hubiese sido remitido a la dirección del Hospital con anterioridad a que formalmente se diese contestación a la solicitud del permiso, lo cierto era, a juicio del TC, que las expresiones utilizadas “constituyen un añadido innecesario e insultante, desligado del derecho de defensa y revelador, en su conjunto, de una finalidad agravante añadida, extraña en todo caso al auxilio de la propia expectativa de derecho”. Las expresiones utilizadas por el actor eran innecesarias para la protección y consecución de sus pretensiones, “evidenciándose tras ellas una mera intención vejatoria y ofensiva para su destinatario y para los que con él forman el equipo gestor del Hospital en el que el recurrente presta sus servicios”. La decisión de la empresa no vulneró, por consiguiente, ni la libertad de expresión ni el derecho de crítica que forma parte de la misma, con la consiguiente desestimación del amparo.

Alguna similitud con este supuesto guarda el que fue resuelto por sentencia TC 6/2000, de 17 de enero, referido, no obstante, a un funcionario de la Jefatura Provincial de Tráfico de Pontevedra, que al mismo tiempo actuaba como miembro de la Junta de Personal. A raíz de un escrito dirigido al titular de dicha Jefatura, en el que criticaba la organización del trabajo en la correspondiente dependencia, y tras haber denunciado reiteradas veces la comisión de irregularidades en la práctica de los exámenes para la obtención del permiso de conducir, el citado funcionario fue objeto de expediente disciplinario, por la comisión de una falta de grave desconsideración con los superiores. El expediente culminó con la suspensión de funciones del actor por un año, y tras las correspondientes reclamaciones y recursos, el asunto fue planteado ante el TC, por presunta vulneración del derecho fundamental a la libertad de expresión, imputable, según el recurso, tanto al Ministerio del Interior como a las subsiguientes resoluciones judiciales.

Para el TC, la cuestión nuclear en este caso, como en tantos otros relativos a la libertad de expresión, era determinar si las expresiones contenidas en el escrito del actor estaban comprendidas o no en el ámbito de protección de ese derecho, tanto por lo que en sí mismas significaban como por el contexto en que se formularon. A tal efecto, y tras reiterar su doctrina general sobre el tema, el TC recuerda que de la genérica imposición de un deber de respeto hacia los superiores, típico de los funcionarios, no deriva ningún límite especial o más intenso para el uso de la libertad de expresión; también dejó constancia de que es aplicable en este ámbito, asimismo, el criterio general de “la relevancia pública de la materia sobre la que versan las manifestaciones del actor”, que puede condicionar, como es sabido, el resultado del proceso. Con todo, y al igual que en el ámbito privado, había que tener en cuenta, a juicio del TC, que la libertad de expresión no puede amparar el uso de términos injuriosos para las personas, ni siquiera

en un contexto de “anormalidad” como el que se presentaba en este caso, y ni siquiera por parte de quien venía ostentando funciones de representación del personal.

Por lo tanto, una vez que se había comprobado que en el escrito que dio lugar a todas estas actuaciones se habían exteriorizado “sentimientos despectivos e injuriosos” para la dirección (a usted “le falta vergüenza”, por ejemplo), y sentado que tales expresiones, además de ser en todo caso innecesarias, estaban desconectadas de lo que en otro contexto hubiera podido ser una crítica a un asunto de interés público, había que llegar a la conclusión de que el actor se había colocado fuera del ámbito protegido por el derecho constitucional a la libertad de expresión. El recurso de amparo, así pues, tenía que ser desestimado, como de hecho lo fue.

d) Libertad de expresión y protestas colectivas

Dentro del periodo que hemos acotado aparecen dos interesantes sentencias del TC acerca de la libertad de expresión en el medio de trabajo. La primera de ellas es la sentencia 20/2000, de 31 de enero, en la que se da respuesta a un recurso de amparo interpuesto por un empleado del Servicio Andaluz de Salud que había sido cesado en el año 1996 del cargo de libre designación que venía ocupando hasta entonces en un hospital de Málaga. El actor formuló demanda de tutela de derechos fundamentales alegando que el cese era debido a su participación en las acciones de protesta – incluidas peticiones de dimisión – que se habían llevado a cabo en contra de la dirección de ese centro sanitario. Estimada la demanda por el Juzgado de lo Social, fue rechazada sin embargo por el TSJ, que consideró que las normas reguladoras de esa prestación de servicios y, en particular, del puesto que ocupaba el actor, permitían a la dirección decidir discrecionalmente su cese (por ejemplo, por pérdida de confianza). Frente a ella se interpuso recurso de amparo, por supuesta lesión, entre otros, del derecho a la libertad de expresión y del derecho de reunión, dando por sentado que el cese había sido una medida de represalia por haber participado en aquellas acciones.

Respecto de estas alegaciones, el TC considera en primer término que “la correlación de hechos que han dado lugar a este litigio indican que existe una relación directa entre la resolución que acordó el cese del actor y el ejercicio de sus derechos de reunión y expresión en el seno de las protestas colectivas protagonizadas por los empleados”. Ello, a juicio del TC, permitía establecer, “al menos indiciariamente”, una relación de causa-efecto entre ambos hechos, originando una sospecha de vulneración de los derechos invocados. Sinedo así, correspondía a la Administración demandada la carga de probar que el cese se debía en realidad a otros motivos; carga que incumbe al empleador también en relación con puestos de libre designación, en los que tampoco puede existir lesión de derechos fundamentales. Recuerda el TC, ciertamente, que en la función pública – a la que se asimila el personal estatutario de la seguridad social – los derechos fundamentales han de acomodarse, no sólo a los límites generales, sino también a los que derivan de los principios de jerarquía y disciplina interna propios de ese ámbito. Pero concluye que en este caso ni el ejercicio de los derechos de libertad de expresión y de reunión había transgredido “eventuales límites específicos” existentes en

ese ámbito, ni la Administración había probado otro motivo razonable para el cese, por lo que se correspondía el amparo.

e) Libertad de expresión y ofensas emitidas por familiares

La sentencia TC 153/2000, de 12 de junio, da respuesta a un curioso recurso de amparo, en el que una trabajadora invoca los derechos a la presunción de inocencia, a la tutela judicial efectiva y a la libertad de expresión. Después de ser objeto de sanción de suspensión de empleo y sueldo por desobediencia, la trabajadora había sido despedida tras la aparición en la prensa local de un escrito de su marido en el que se criticaba la gestión del hospital en el que aquella prestaba servicios, por la inclusión de ofensas injuriosas a la dirección del centro. Interpuesta demanda de despido, el Juzgado de lo Social competente declaró la nulidad del mismo, por lesión de la libertad de expresión, entendiéndose que el escrito no sobrepasaba los límites de la misma, y negando que hubiera prueba alguna sobre la supuesta inducción de la actora para la publicación del mencionado escrito. Tal sentencia, no obstante, fue anulada por el Tribunal Superior de Justicia, que consideró que la conducta de la actora no podía ampararse en ningún derecho fundamental.

Interpuesto recurso de amparo contra esa última resolución, el TC declara en primer término, siguiendo una tesis ya reiterada, que el derecho a la presunción de inocencia “no puede alegarse en el ámbito de las relaciones laborales”, ni siquiera frente a un despido disciplinario. En cualquier caso, y acto seguido, declara también que la imputación que hizo la empresa a la trabajadora de las ofensas injuriosas no podía fundarse en simples conjeturas o sospechas, sino que tenía que sostenerse sobre “suficiente respaldo probatorio”, pues de lo contrario podría vulnerarse el derecho a la libertad de expresión. Concluye el TC que a partir de los hechos declarados probados, no podía entenderse “eficazmente probada la imputación de la autoría contenida en la carta de despido, respecto del texto firmado por el marido de la trabajadora demandante”, algo que tan sólo podía inducirse, como indebidamente había hecho el TSJ, de la existencia de una relación conyugal entre el firmante del escrito y la trabajadora sancionada, planteamiento que, según el TC, “no puede ser compartido”, aunque la trabajadora no hubiera declarado su inequívoca discrepancia con el texto de autos. Se concede, pues, el amparo.

El caso es ciertamente singular. Lleva razón el TC cuando afirma que no se pueden imputar opiniones ni ofensas a quien no aparece como autor de las mismas, salvo que exista prueba bastante de su participación. Pero el resultado final es un tanto paradójico, pues – como pone de relieve el Voto particular que acompaña a esta sentencia – la estimación del amparo se sustenta en el reconocimiento del derecho a la libertad de expresión de la demandante, siendo así que todo su empeño procesal había ido encaminado a probar su actitud silente. ¿Puede protegerse la libertad de expresión de quien no hace ejercicio alguno de la misma?. ¿Existe en el art.20 CE un derecho a no expresarse, o a no manifestar opiniones, o, en fin, a no desarrollar las actividades que habitualmente se conectan con la libertad de expresión?. Las circunstancias del caso puede que

susciten algún sentimiento de simpatía hacia quien se ve sancionado por una imputación que no queda probada, pero ¿puede administrar el TC justicia material?

III – NO DISCRIMINACIÓN EN LAS RELACIONES DE TRABAJO

La cláusula general del artículo 14 de la Constitución española reconoce el derecho a la igualdad y a la no discriminación, especialmente en base a ciertos factores o circunstancias (sexo, raza, ideología, religión, etc.) que son merecedoras de una singular tutela por parte del ordenamiento jurídico. Tal cláusula es de aplicación al conjunto de las relaciones sociales, incluidas, por supuesto, las relaciones laborales; así se deriva, por lo demás, de múltiples previsiones de la legislación laboral ordinaria, como el artículo 17 del Estatuto de los Trabajadores, que prohíbe en general la discriminación en el empleo y en las relaciones de trabajo, o los artículos 24 y 28 de esa misma ley, que prohíben la discriminación por razón de sexo en materia salarial y de ascensos. En cualquier caso, son bastante habituales las quejas de desigualdad de trato o discriminación en el ámbito de las relaciones de trabajo, buena parte de ellas presentadas por mujeres, directamente o a través de organizaciones sindicales. Desde su puesta en marcha en 1980, el TC se ha ocupado de esos problemas en infinidad de ocasiones. Aquí se citan dos de las sentencias más recientes, en las que, por lo demás, se condensa buena parte de la doctrina de dicho Tribunal, sin perjuicio, bien es cierto, de que los casos analizados presenten algunas singularidades de relieve.

a) Distinción por razón de sexo en el pago de indemnizaciones

La sentencia 183/2000, de 10 de julio, responde a un recurso de amparo en el que se había invocado el derecho a la no discriminación por razón de sexo con ocasión del pago de indemnizaciones derivadas de la extinción de los contratos de trabajo. El pleito tenía su origen en una reclamación previa que también llegó hasta el TC (sentencia 183/1998, de 17 de septiembre), y mediante la cual las trabajadoras de la empresa “Avon Cosmetics, S.A.” habían pedido, y conseguido en parte, su equiparación salarial con el personal masculino. En esta segunda ocasión, las trabajadoras – que, como muchos otros integrantes de la plantilla, habían sido objeto de despido por causas económicas – solicitaban que, en contra de lo que se había pactado en el correspondiente expediente de regulación de empleo, se les abonara una indemnización equivalente a la del personal masculino, calculada no sobre el salario realmente percibido, que en su momento había sido declarado discriminatorio, sino sobre el salario que, según las correspondientes resoluciones jurisdiccionales, debían haber percibido.

Las resoluciones de los tribunales laborales habían denegado esa solicitud basándose, según la síntesis elaborada por el propio TC, en diversos argumentos: que el carácter discriminatorio del salario no tiene por qué entrañar discriminación en ese tipo de indemnizaciones, que el acuerdo alcanzado entre la dirección de la empresa y los representantes de los trabajadores no había sido impugnado, y que las demandantes habían firmado libre y voluntariamente los correspondientes recibos de saldo y finiquito. Para el TC, sin embargo, estos argumentos no eran convincentes. Por lo pronto, la

supuesta conformidad con la liquidación efectuada, aparte de no poder entrañar en ningún caso renuncia de derechos, debía ser contrastada con las circunstancias concurrentes en aquel momento, en el que aún no se había declarado judicialmente que el salario era discriminatorio. Por otro lado, no se considera aceptable la separación entre salario e indemnización a los efectos de esta queja de discriminación, puesto que, aunque conceptualmente sean conceptos distintos, es claro que la indemnización depende de manera muy directa de la cuantía del salario. De todo ello concluye el TC que las trabajadoras resultaron discriminadas a la hora de fijar sus indemnizaciones.

La sentencia da al caso una respuesta formalmente aceptable; no debe prevalecer, en efecto, discriminación por razón de sexo. No obstante, va acompañada de un Voto Particular que proporciona otros elementos de juicio; es un Voto en el que, razonablemente, se pone en cuestión el modo de proceder de la mayoría de la Sala al enjuiciar el caso y, sobre todo, la fundamentación de las sentencias laborales que habían sido objeto de impugnación ante el TC. En opinión de este Voto Particular, el factor decisivo en la solución dada por esas sentencias no era tanto la queja de fondo como la tacha de extemporaneidad en la demanda, ya que, pudiendo hacerlo, no se había impugnado la resolución administrativa que autorizó el expediente de regulación de empleo, con lo que ello suponía de aquietamiento respecto de lo acordado (quizá porque en el citado Acuerdo se había pactado también una mejora de 500.000 pta. para cada trabajador afectado, de la que no se quería prescindir). Las sentencias impugnadas ante el TC habían rechazado la queja, precisamente, por el intento de las demandantes de hacer valer aquella resolución administrativa, que les era favorable, y al mismo tiempo, de discutir, por un procedimiento distinto, una de las bases de cálculo de las indemnizaciones; contradicción que, según el Voto Particular, el TC no había valorado suficientemente, y que ni siquiera había reproducido de manera clara en los antecedentes.

b) Esfuerzo laboral, retribución del trabajo y categorías "sexistas"

La sentencia TC 250/2000, de 30 de octubre (BOE 1 diciembre) resuelve, precisamente, un recurso de amparo nacido del pleito planteado por el sindicato CC.OO., a través del proceso de conflicto colectivo, en demanda de nulidad de las tablas salariales de los trabajadores fijos discontinuos establecidas por el convenio colectivo de 1994 para la actividad de "Manipulación y envasado de agrios" de la Región de Murcia. La organización demandante – que había sido parte en la firma de dicho convenio – aducía, concretamente, que tales cláusulas eran discriminatorias en razón del sexo, pues separaban a hombres y mujeres en distintas categorías y, en consecuencia, les asignaban salario distinto. Solicitaba el demandante, por todo ello, que se declarara "el derecho de las categorías femeninas a percibir el mismo salario que sus equivalentes en las categorías masculinas".

Dejando al margen ahora el hecho anómalo de que el sindicato que impugnaba el convenio hubiera sido parte del mismo, y, por consiguiente, coautor de su clausulado – como bien pone de relieve el Voto particular a esta sentencia –, interesa destacar de esta resolución la puesta en práctica de algunos criterios interpretativos que,

DOCTRINA

ciertamente, forman parte ya de la doctrina reiterada del TC. Es “doctrina constante” de dicho Tribunal, en efecto, “la del carácter sospechoso del factor de esfuerzo como criterio único de valoración, por lo que tiene de cualidad predominantemente masculina, que determina, en principio, que no se trate de un criterio de valoración sexualmente neutral, sino que implica una ventaja injustificada para los varones”; si bien, se admite – “con carácter muy restrictivo” – su posible operabilidad, supeditada a que sea “un elemento esencial en la actividad de que se trate”, y a que en la valoración tal criterio se combine “con otras características más neutras en cuanto a impacto en cada uno de los sexos”. Esta última salvedad – la doctrina sobre estos temas, al decir del propio TC, “integra una regla y una excepción” – fue, no obstante, la que llevó en este caso al Tribunal a desestimar el recurso de amparo, dado que se había detallado “con absoluta precisión la especial índole del esfuerzo de que se trata, su intensidad y sus posibles riesgos”, con vistas a su mejor retribución.