

**LA INFORMACIÓN FACILITADA POR EL TRABAJADOR COMO  
CAUSA DE DESPIDO DISCIPLINARIO**

*STC 126/2003, de 30 de junio*

**FERNANDO ELORZA GUERRERO\***

**SUPUESTO DE HECHO:** En Junio de 1996 Unión Española de Explosivos, S.A. comunicó por conducto notarial a uno de sus ingenieros su sanción con despido disciplinario al tener conocimiento la empresa tanto de la existencia de unas declaraciones hechas por el ingeniero a la revista *Interviú* en un artículo impreso titulado “Una empresa bomba”, como de sendas declaraciones al Diario “El Correo” y a la emisora “Radio Correo” en relación con las condiciones de almacenamiento ciertos componentes pirotécnicos en el centro de trabajo de Galdácano. Para la empresa, las declaraciones en relación a la falta de medidas de seguridad en el centro de trabajo por lo que respecta a algunos componentes almacenados y la calidad de ciertos productos fabricados provocaron una alarma en la población en general de forma innecesaria e inveraz, al tiempo que constituyeron una trasgresión de la buena fe contractual, así como un incumplimiento grave y culpable por parte del trabajador de sus obligaciones derivadas del contrato de trabajo.

El despido disciplinario fue impugnado judicialmente declarando el Juzgado de lo Social la procedencia del despido. Una posterior Sentencia del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco declaró la nulidad de la Sentencia emitida al apreciar la existencia de indefensión del trabajador recurrente, ya que no se celebró la prueba de confesión solicitada y que pretendía poner de manifiesto cómo contrariamente a lo afirmado por la empresa el trabajador antes de poner en conocimiento del público la información que originó el despido mantuvo una serie de comunicaciones escritas con el Presidente de la compañía sobre las carencias apreciada por aquél. Celebrado nuevo juicio, se confirmó la procedencia del despido nuevamente, solución refrendada por una nueva y posterior Sentencia del Tribunal Superior de Justicia en la que entre otras argumentaciones se afirma que *“las denuncias ante los medios de comunicación del actor al afirmar que la planta de explosivos de Galdakao tiene actuaciones negligentes y peligrosas...no fueron ni refrendadas por la Inspección, ni avaladas por los sindicatos que envían un desmentido de prensa”*, así como que *“la libertad con que el*

---

<sup>1</sup> Profesor Titular de Universidad del Área de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad Pablo de Olavide (Sevilla).

*demandante se expresó ante los medios de comunicación, ni transmitió una información veraz...ni tuvo los límites que le imponía la relación contractual, desde cuyo puesto pudo presentar iniciativas respecto de la mejora de seguridad e higiene en el trabajo”.*

Contra esta última Sentencia se promovió recurso de amparo por parte del trabajador despedido en el que se denuncia entre otras cuestiones la lesión del art. 20.1 a) y d) CE.

**RESUMEN:** La Sentencia del Tribunal Constitucional (en adelante STC) desestima la petición de amparo del trabajador utilizando entre otros argumentos los siguientes:

El comportamiento del trabajador constituye un ejercicio de la libertad de información a que se refiere el art. 20.1 d) CE, y no de la libertad de expresión, pues aunque sus manifestaciones entrañaran algún juicio de valor ello no relativiza la preponderancia del elemento informativo. A primera vista al información transmitida poseía trascendencia suficiente como para poder ser calificada como “*noticiable*” o “*noticioso*”, por tanto susceptible de difusión.

El ejercicio en este caso de la libertad de información debe enmarcarse en el específico ámbito de derechos y obligaciones correspondientes a la relación jurídico laboral. Por ello, el ejercicio de la libertad de información no puede desconocer el límite que constituyen los intereses derivados de la libertad de empresa, que también es objeto de garantía constitucional. En este sentido la exigencia de ponderación de ambos derechos aconseja que se tienda a lograr un equilibrio entre las ventajas y perjuicios que inevitablemente se generan cuando se limita un derecho a fin de proteger otro derecho o bien constitucionalmente protegido.

Que “*la información difundida por el recurrente pudiera afectar a la seguridad de los procesos de producción en un fábrica de explosivos situada en las proximidades de una población reviste la suficiente gravedad como para que un mínimo de lealtad por parte de quien durante varios años había sido trabajador de la empresa se cuidara de irrogar a ésta el quebranto derivado de una información inevitablemente alarmista, sin antes dar ocasión al menos para que los organismos públicos a los que había dirigido sus denuncias pudieran constatar su realidad*”.

Dadas la circunstancias concurrentes, el ejercicio del derecho a la libertad de información recomienda no utilizar cauces informativos que por su trascendencia y repercusión sociales, además deser resultar innecesarios para el fin perseguido – la subsanación de las deficiencias que en su opinión padecía el proceso productivo – pueden ocasionar un perjuicio excesivo para una de las partes, en este caso la empresa. Por tanto “*ni por el medio y reiteración empleados (cuya innecesaria notoriedad es patente), ni por la finalidad que con la emisión de tales informaciones se pretendía (subsanación de las deficiencias observadas) puede considerarse adecuada la actuación del demandante de amparo*”.

## ÍNDICE

- 1. Notas sobre la libertad de información de los trabajadores como derecho fundamental**
- 2. La doctrina del Tribunal Constitucional en el presente caso**
- 3. Algunas reflexiones sobre la libertad de información de los trabajadores y su conexión con la institución del despido disciplinario**

## 1. NOTAS SOBRE LA LIBERTAD DE INFORMACIÓN DE LOS TRABAJADORES COMO DERECHO FUNDAMENTAL

Como resulta sobradamente conocido, y así se ha encargado de subrayar el TC, el derecho “*a comunicar o recibir libremente información veraz por cualquier medio de difusión*” (art. 20.1 d) CE) constituye un derecho constitucional distinto del derecho a “*expresar y*

*difundir libremente los pensamientos, ideas y opiniones mediante la palabra, el escrito o cualquier otro medio de reproducción*” (art. 20.1 a) CE). No obstante, conviene recordar que *a priori* no toda información facilitada es susceptible de situarse bajo el paraguas del derecho reconocido por el art. 20.1 d) CE. Como reza la jurisprudencia del TC el contenido del presente derecho lo integran sólo aquéllos “*hechos de transcendencia pública en el sentido de noticiables*”, al concurrir un “*interés público*” (STC 132/1995), o ser de “*relevancia pública*” (STC 3/1997). La existencia en el caso concreto de un interés público o de la mencionada relevancia pública constituye un factor capital a la hora de discernir qué informaciones son susceptibles de resultar amparadas por el derecho a la libertad de información. No en vano, y como ha sostenido el propio TC la comunicación que se protege es la que se refiere a los “*asuntos importantes para la vida en común*” (STC 3/1997), de forma que como en ocasiones ha insistido el Tribunal en el presente derecho concurre una doble circunstancia: por un lado materializa una “*libertad personal*”, al tiempo que por otro constituye una “*garantía de una opinión pública en un Estado democrático, a cuya formación contribuye*” (STC 42/1995, 3/1997, entre otras)<sup>1</sup>.

En los últimos años, múltiples han sido las STC que han abordado el análisis de este derecho al hilo de la consideración de supuestos de muy distinto orden. Una doctrina de la que por otro lado merece destacarse los importantes niveles de protección que la jurisprudencia constitucional ha conferido a este derecho en comparación con otros derechos fundamentales y que se traduce en una significativa cantidad de Sentencias favorables a las tesis de los trabajadores<sup>2</sup>. Con todo, el dato hay que situarlo en un contexto determinado como es el de la adopción por el TC de unas construcciones más elaboradas y sensibles a lo que es el ejercicio de los derechos fundamentales por parte de los trabajadores en el ámbito de la relación laboral. En ese sentido, cabe apreciar una clara evolución jurisprudencial que se tradujo en su momento en un abandono por parte del Tribunal de la visión contractualista del fenómeno – que implicaba una insistencia en el cumplimiento de las exigencias derivadas del contrato de trabajo y de los conocidos como deberes “*éticos*” del trabajador, tal es caso de la buena fe – y la asunción de planteamientos más elaborados en virtud de los cuales el interés empresarial ya no se sitúa necesariamente al mismo nivel que el ejercicio de los derechos fundamentales, asumiéndose que la modulación que haya de registrar el ejercicio de estos derechos habrá de tener lugar “*en la medida estrictamente imprescindible para el correcto y ordenado desenvolvimiento de la actividad productiva*”<sup>3</sup>.

De todas formas, no podemos desconocer la existencia de elementos moduladores del ejercicio de los derechos fundamentales derivados de la propia dinámica del contrato de trabajo y que se concretan principalmente en la exigencia de que el comportamiento del

---

<sup>1</sup> La contribución a la formación de una opinión pública libre del derecho a la libertad de información se ha destacado por el TC en diversas Sentencias, como la STC 172/1990, o la STC 132/1995.

<sup>2</sup> Esta circunstancia ha sido resaltada entre otros por DEL REY GUANTER, S.: “Los derechos fundamentales inespecíficos y el contrato de trabajo en las más reciente doctrina del Tribunal Constitucional”, en ALARCÓN CARACUEL, M.R. (coord.): *Jurisprudencia constitucional social*, Mergablum, Sevilla, 1999, pág. 21 y ss.

<sup>3</sup> STC 99/1994, 6/1995 ó 106/1996. PEDRAJAS MORENO, A.: “Los derechos fundamentales de la personal del trabajador y los poderes empresariales: la Constitución como marco y como límite de su ejercicio”, AL, Tomo I, 2000, pág. 59, ha resumido gráficamente la evolución de la siguiente manera: “*piénsese, por ejemplo, en la distancia que hay desde la Sentencia 170/1987, en que se consolida el despido de un trabajador, porque se había dejado barba, a la Sentencia 99/1994 que declara radicalmente nulo el despido de otro trabajador que se niega a cortar jamón para un reportaje de televisión*”.

trabajador y el cumplimiento de sus deberes laborales se ajuste a la exigencias de la buena fe, concepto éste que en ningún caso debe ser confundido con el viejo deber de fidelidad del trabajador que tenía su razón de ser en el contexto de lo que era la concepción comunitaria de la empresa de la dictadura franquista<sup>4</sup>. Innumerables son los estudios que a largo de los años han profundizado en el análisis de la buena fe y su incidencia sobre la autonomía privada<sup>5</sup>. Sin embargo, lejos de profundizar en este fenómeno, nos interesa resaltar dos aspectos del mismo que entendemos especialmente significativos para comprender la forma en que afecta el ejercicio por parte del trabajador de un derecho fundamental como es el de información.

Así, y en primer lugar, debemos retener que la buena fe constituye un deber jurídico que informa el cumplimiento por parte de los contratantes de sus obligaciones – recuérdese en este sentido el tenor del art. 7.1 y 2 Cc<sup>6</sup> -, incluidas las de carácter laboral – el art. 5 a) ET menciona entre los deberes básicos de los trabajadores el de “*cumplir con las obligaciones concretas de su puesto de trabajo, de conformidad a las reglas de la buena fe*”, mientras el art. 20.2 ET establece que “*el trabajador y el empresario se someterán en sus prestaciones recíprocas a las exigencias de la buena fe*”-. Este “*standar o modelo de conducta social*”<sup>7</sup> que constituye la buena fe determina la proscripción de todo exceso o extralimitación innecesaria en el ejercicio del derecho fundamental, así como de todo comportamiento fraudulento, abusivo o contrario a los propios actos.

En segundo lugar, aunque descartemos la consideración de la buena fe como límite en sentido estricto al ejercicio de los derechos fundamentales, pues entre otras cosas no parece que el texto constitucional consagre tal circunstancia<sup>8</sup>, que duda cabe que la misma afecta al comportamiento de quienes son sujetos de obligaciones pudiendo considerarse desde esa perspectiva como un “*factor de moralización del Derecho con mayúscula*”<sup>9</sup>, por lo que habrá que recordar a estos efectos la doctrina del TC que establece que los derechos fundamentales no son “*ilimitadas cláusulas de excepción que justifiquen el incumplimiento por parte del trabajador de sus deberes laborales*” (STC 129/1989).

Con todo, y como atinadamente ha sostenido la doctrina científica, resulta muy discutible que el deber de buena fe pueda erigirse en “*criterio último y máximo de valoración*” del ejercicio de los derechos fundamentales<sup>10</sup>, de la misma manera que también parece insatisfactorio

<sup>4</sup> Como han señalado MOLINA NAVARRETE, C., y OLARTE ENCABO, S.: “Los derechos de la persona del trabajador en la jurisprudencia del Tribunal Constitucional”, RL, núm. 17, 1999, pág. 21, la jurisprudencia constitucional ha procedido a “*la superación del tradicional deber de fidelidad del trabajador, recuperación de la noción civilista de buena fe contractual*”.

<sup>5</sup> Por todos, MONTOYA MELGAR, A.: *La buena fe en el Derecho del Trabajo*, RALJ, Madrid, 2001; GARCÍA VIÑA, J.: *La buena fe en el contrato de trabajo*, CES, Madrid, 2001.

<sup>6</sup> “*1. Los derechos deberán ejercitarse conforme a las exigencias de la buena fe. 2. La ley no ampara el abuso del derecho o el ejercicio antisocial del mismo. Todo acto u omisión que por la intención de su autor, por su objeto o por las circunstancias en que se realice sobrepase manifiestamente los límites normales del ejercicio de un derecho, con daño para tercero, dará lugar a la correspondiente indemnización y a la adopción de las medidas judiciales o administrativas que impidan la persistencia en el abuso*”.

<sup>7</sup> En palabras de MORENO GARCÍA, A.: “Buena fe y derechos fundamentales en la jurisprudencia del Tribunal Constitucional”, REDC, núm. 38, 1993, pág. 271.

<sup>8</sup> Sobre esta cuestión véase entre otros MORENO GARCÍA, A.: “Buena fe y derechos...”, op. cit., pág. 263 y ss.

<sup>9</sup> MONTOYA MELGAR, A.: *La buena fe...*, op. cit., pág. 84. Sobre la conceptualización de la buena fe véase GARCÍA VIÑA, J.: *La buena fe en el contrato...*, op. cit., pág. 19 y ss.

<sup>10</sup> VALDÉS DAL-RE, F.: “Poderes del empresario y derechos de la persona del trabajador”, en APARICIO, J., y BAYLOS, A. (coords.): *Autoridad y democracia en la empresa*, Trotta, Madrid, 1992, pág. 48.

confiar la garantía de los derechos fundamentales a la lógica y exigencias derivadas del contrato de trabajo<sup>11</sup>, sobre todo cuando se observa cómo parece que el presente deber jurídico afectaría sólo al trabajador y no a éste y al empresario de forma indistinta<sup>12</sup>. De ahí el interés que suscita toda la construcción que en los últimos años ha elaborado el TC en torno al conocido como principio de indispensabilidad o de estricta necesidad de la limitación, que comienza a manifestarse de manera notable a partir de la STC 99/1994 – caso del cortador de jamones -, y que hoy en día se considera el componente principal de la jurisprudencia del TC en materia de garantía y ejercicio de los derechos fundamentales inespecíficos<sup>13</sup>.

En ese sentido, recordemos que para el TC la indispensabilidad de la limitación de un derecho fundamental exige la superación de tres juicios que en definitiva abundan en la proporcionalidad de la mentada limitación, a saber: a) juicio de idoneidad (la medida es susceptible de alcanzar el objetivo propuesto); b) juicio de necesidad (no se entreve otra medida más moderada para alcanzar el propósito que se pretende; y c) juicio de proporcionalidad en sentido estricto (la medida propuesta es ponderada pues de ella se extraen más beneficios para el interés general que perjuicios sobre los bienes o valores en conflicto). Con ello, se pretende hacer efectivo una de las máximas que presiden la jurisprudencia constitucional de los últimos años en la materia: la preeminencia de los derechos fundamentales no debe hacer olvidar que *“la modulación del contrato de trabajo sólo se producirá en la medida estrictamente imprescindible para el legítimo interés empresarial (...) o para el correcto y ordenado desenvolvimiento de la actividad productiva (...) reflejo a su vez de derechos que han recibido su consagración en el texto de nuestra norma fundamental – arts. 38 y 33 CE -”* si bien los requerimientos organizativos *“deben venir especialmente cualificados por razones de necesidad, de tal suerte que se hace preciso acreditar – por parte de quien pretende aquel efecto – que no es posible de otra forma alcanzar el legítimo objetivo perseguido, porque no existe medio razonable para lograr una adecuación entre el interés del trabajador y el de la organización en que se integra”* (STC 99/1994).

Podría pensarse que la aplicación del test de proporcionalidad constituye un elemento definitivo a la hora de solucionar un posible conflicto entre el ejercicio de los derechos fundamentales por parte del trabajador y los intereses empresariales. La realidad nos muestra que esto no es necesariamente así.

En primer lugar porque recurrentemente en los pleitos que versan sobre estos derechos se plantea la cuestión de si el ejercicio del derecho ha tenido lugar de buena fe. Sobre esta institución jurídica ya hemos realizado anteriormente algunas consideraciones de interés. No obstante conviene en estos momentos apuntar una problemática que aqueja a este deber jurídico en los últimos años y que complica aún más la resolución de los conflictos en torno al ejercicio de derechos fundamentales en la empresa, y que no es otra que el vaciado de su

---

<sup>11</sup> Para FERNÁNDEZ LÓPEZ, M.F.: “Libertad ideológica y prestación de servicios”, RL, Tomo II, 1985, pág. 65, *“el funcionamiento de la empresa no puede utilizarse como excusa para la anulación de derechos constitucionalmente reconocidos, por lo que, en el futuro “no se podrá resolver (sólo) sobre la base del contrato la posición del trabajador en la empresa”*”.

<sup>12</sup> En este sentido, RODRÍGUEZ-SAÑUDO, F.: “La transgresión de la buena fe contractual como causa de despido”, en VV.AA.: *Cuestiones actuales de Derecho del Trabajo. Estudios ofrecidos por los catedráticos españoles de Derecho del Trabajo al profesor Manuel Alonso Olea*, MTSS, Madrid, 1990, pág. 556, ha apreciado un *“desequilibrio muy pronunciado (...) que en términos reales significa que el deber de comportamiento honesto recae con mucho mayor peso sobre el trabajador”*.

<sup>13</sup> Véase PARDO FALCÓN, J.: “El juicio de indispensabilidad: un avance de los derechos fundamentales en el ámbito laboral (a propósito de dos Sentencias del Tribunal Constitucional)”, TL, núm. 39, 1996, pág. 57 y ss.

contenido<sup>14</sup>, o al menos la existencia de valoraciones distintas sobre el alcance de la misma<sup>15</sup>, lo que incrementa la polémica en torno a la resolución judicial de los casos, puesta de manifiesto cuando se observa la profusión de votos particulares que los Magistrados del TC han emitido en los últimos años con ocasión de estos casos. Precisamente la Sentencia que hoy comentamos es un vivo ejemplo de ello.

En segundo lugar porque razonablemente el ejercicio de los derechos fundamentales registra internamente una serie de condicionantes que indudablemente influyen en la consideración de lo que es un ejercicio legítimo de los mismos. En el caso de la libertad de información dos son los factores relevantes a estos efectos: a) por un lado, el contenido del derecho remite a la manifestación - como reflejamos anteriormente empleando las palabras del TC - de “*hechos de trascendencia pública en el sentido de noticiables*” al concurrir un “*interés público*” o ser de “*relevancia pública*”; b) por otro lado, no podemos olvidar que el ejercicio legítimo de este derecho obliga a que la información transmitida sea “*veraz*” tal y como reza el propio precepto constitucional. Exigencia esta última que el TC entiende como factor determinante a la hora de negar el ejercicio legítimo de este derecho en aquellos casos en que “*defraudando el derecho de todos a recibir información veraz, actúan con menosprecio de la veracidad o falsedad de lo comunicado, comportándose de manera negligente o irresponsable al transmitir como hechos verdaderos simples rumores carentes de toda constatación o meras invenciones o insinuaciones*” (STC 4/1996 y 197/1998).

En definitiva, la STC que comentamos a continuación resulta interesante precisamente porque la misma atesora alguno de los elementos que hemos venido identificando en las páginas anteriores y que nutren el debate, todavía hoy día inacabado, sobre la manera en que ha de entenderse el ejercicio legítimo por parte del trabajador de su libertad de información en el ámbito laboral: aplicación, bien es verdad que en unos términos que pueden discutirse, del juicio de proporcionalidad; consideración en el caso concreto de la siempre polémica conceptualización de la buena fe exigible al trabajador en su comportamiento; voto particular de un Magistrado de la Sala mostrando su disconformidad con la doctrina sentada en la presente Sentencia.

## 2. LA DOCTRINA DEL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL EN EL PRESENTE CASO

La construcción jurídica que soporta la decisión judicial que analizamos en estos momentos arranca con un primer juicio por parte de la Sala en el sentido de que tanto lo expresado por el trabajador posee los rasgos que permiten definir su comportamiento como ejercicio de la libertad de información (art. 20.1 d) CE), como que la información transmitida era de “*trascendencia bastante*” como para calificarla como “*noticiable*” o “*noticioso*”. Sin embargo, seguidamente el Tribunal observa una extralimitación en el libre ejercicio de

<sup>14</sup> Esta problemática fue apuntada entre nosotros ya hace unos años en el análisis coordinado por PRADOS DE REYES “Contrato y relación de trabajo”, pág. 198, en RODRÍGUEZ-SAÑUDO, F. y ELORZA GUERRERO, F. (coords.): *Veinte años de jurisprudencia laboral y social del Tribunal Constitucional*, CARL-Tecnos, Madrid, 2001.

<sup>15</sup> En este sentido, MONTOYA MELGAR, A.: *La buena fe...*, op. cit., pág. 85, ha criticado el que el TC mientras “*en algunas sentencias acoge fielmente el criterio de la modulación del derecho fundamental por la buena fe, negándose el amparo a las desviaciones de su ejercicio, en otras se observa una actitud excesivamente tolerante en la apreciación de la falta de buena fe en el ejercicio del derecho*”.

la libertad de información con base en una serie de elementos que apreció en su momento el TSJ del País Vasco, como son : a) Los hechos denunciados – que afectaban a las condiciones de almacenamiento y calidad de efectos pirotécnicos – no fueron constatados en la realidad; b) La inspección de la CC.AA. no detectó ninguna de las anomalías denunciadas; c) Constituye hecho probado que los sindicatos enviaron un desmentido a la prensa relativo a las informaciones facilitas por el trabajador.

La rotundidad con que se presentan los elementos que sirven para apreciar la extralimitación mencionada, y que se toman de la propia STSJ del País Vasco, no impiden sin embargo al TC cuestionar la ponderación realizada por la instancia inferior al entender que ésta *“se ha basado en un entendimiento de la veracidad informativa que, al menos tendencialmente, equipara este concepto con la verdad probada o procesal”*, cuando la *“perspectiva, por el contrario, ha de ser la que sitúe dicha exigencia de veracidad, como ha destacado la doctrina de este Tribunal(...) en la conducta diligente del informador y en el atenimiento de éste a los datos objetivos procedentes de fuentes serias y fiables disponibles en el momento en que la noticia se produce”*. En este sentido, la Sala no hace más que seguir la doctrina establecida por el mismo tiempo atrás en cuanto a que de la garantía del derecho a la libertad de información no pueden beneficiarse *“quienes, defraudando el derecho de todos a recibir información veraz, actúan como menosprecio de la veracidad o falsedad de lo comunicado, comportándose de manera negligente o irresponsable al transmitir como hechos verdaderos simples rumores carentes de toda constatación o meras invenciones o insinuaciones”* (STC 4/1996; 17/1998), si bien también se insiste en que la información que se obtiene de forma diligente se situaría bajo el paraguas protector del art. 20.1 d) CE *“aunque su total exactitud sea controvertible o se incurra en errores circunstanciales que no afecten a la esencia de lo informado”*(STC 4/1996).

Pese a todo, el TC considera que con independencia de las dudas que pueda plantear la ponderación realizada por el TSJ, lo cierto es que *“el hecho de que la información difundida por el recurrente pudiera afectar a la seguridad de los procesos de producción en una fábrica de explosivos situada en las proximidades de una población reviste la suficiente gravedad como para que un mínimo de lealtad por parte de quien durante varios años había sido trabajador de la empresa se cuidara de irrogar a ésta el quebranto derivado de una información inevitablemente alarmista, sin antes dar ocasión al menos para que los organismos públicos a los que había dirigido sus denuncias pudieran constatar su realidad”* (FJ. 8º). Con ello, el Alto Tribunal antepone a cualquier ponderación en torno a la veracidad de la información comunicada, la exigencia de un comportamiento leal por parte del trabajador que en el presente caso habría implicado el que al menos el trabajador esperase a la emisión por parte de la Administración - cuya intervención promovió el propio interesado -, de un informe en torno a las anomalías denunciadas que, entendemos, habría abocado a la empresa en su caso a adoptar las medidas correctoras correspondientes.

La exigencia de un comportamiento leal en este caso, que parece traducirse en la obligación del trabajador de dar una oportunidad a la empresa para corregir las posibles negligencias o irregularidades apreciadas, se configura con ello en factor modulador del ejercicio de la libertad de información, que de esta manera registraría unos condicionantes distintos al ejercicio de este derecho por cualquier ciudadano. Esta modulación tendría su origen por tanto, y así parece sugerirlo el propio Tribunal, *“en el específico ámbito de derechos y obligaciones correspondientes a la relación jurídico laboral”* en el que se ejerce el mencionado derecho constitucional. Una vez más por tanto, estaría el TC poniendo de manifiesto

que el ejercicio de derechos fundamentales no necesariamente puede tener lugar de la misma manera dentro y fuera de la empresa, pues mediando relación jurídico-laboral también debemos tener en cuenta la *“necesaria adaptabilidad de los derechos del trabajador a los requerimientos de la organización productiva en que se integra”*, lo que en el presente supuesto pasaría por una exigencia de comportamiento leal que de las palabras del Tribunal parece deducirse que exigiría del trabajador haber dado, como hemos mencionado antes, una oportunidad a la empresa, bien de *motu proprio*, bien a instancia de la Administración, para subsanar cualquier irregularidad apreciada.

La falta de lealtad se produce además en un contexto que para el Tribunal resulta indiciario de la mala fe del trabajador, a saber: *“varios años de actividad laboral sin denuncia, queja u observación algunas por parte del recurrente en relación con la seguridad el proceso de fabricación, a los que siguen un cambio de actitud, articulándose como punto de inflexión entre ambas trayectorias la fecha en que se le comunica su condición de excedente, evidencia con claridad que la libertad de información ejercida por el empleado se instrumentó al servicio de la satisfacción de sus intereses profesionales más inmediatos, en claro perjuicio del prestigio de la empresa y de los derechos de la misma”* (F.J. 8º). Con ello establece una conexión directa entre el acto informativo llevado a cabo por el trabajador y su situación personal, de manera que para la Sala en el ánimo del trabajador hay más un afán de perjudicar a la empresa como represalia al tratamiento laboral del que estaba siendo objeto – y que provocaría en el futuro su salida de la empresa - que interés en solventar hipotéticas deficiencias, lo que desdibujaría el aparente ejercicio correcto de la libertad de información.

La fundamentación jurídica de la Sentencia incluye una última consideración que merece ser comentada y que tiene que ver con la conexión que el TC establece entre el ejercicio de la libertad de información y la finalidad perseguida con la misma, así como el modo en que se ha producido el ejercicio del derecho. Así, y comenzando por la finalidad perseguida, el Tribunal entiende que si desde luego el trabajador perseguía la subsanación de ciertas deficiencias, la información pública de las mismas no resultaba de utilidad a estos efectos. En ese sentido da la impresión de que indirectamente el TC asume la solución planteada por el TSJ, en cuanto a que lo adecuado hubiera sido comunicar los defectos apreciados a las instancias oportunas dentro de la empresa.

Por lo que respecta a la forma en que el trabajador difundió la información controvertida la Sala considera que ni el medio – prensa y radio – ni la reiteración en las informaciones proporcionadas por el trabajador, pueden considerarse razonables por la *“innecesaria notoriedad”* que confirieron a la situación descrita en las informaciones. Esta postura sugiere la existencia de distintos niveles a considerar a la hora de transmitir una información por razón de su contenido y de las características de la empresa afectada. Así, en el caso concreto el Tribunal parece sugerir que las informaciones susceptibles de crear alarma social deben ser tratadas con suma cautela intentando no provocar aquella en todo momento<sup>16</sup>.

---

<sup>16</sup> En este sentido, el Tribunal afirma en un momento determinado que *“en condiciones como las concurrentes, el ejercicio del derecho a la libertad de información recomienda no utilizar cauces informativos que por su trascendencia y repercusión sociales, además de innecesarios para el cumplimiento de los fines pretendidos, pueden ocasionar un perjuicio excesivo para una de las partes”*.

### 3. ALGUNAS REFLEXIONES SOBRE LA LIBERTAD DE INFORMACIÓN DE LOS TRABAJADORES Y SU CONEXIÓN CON LA INSTITUCIÓN DEL DESPIDO DISCIPLINARIO

Establece el art. 54.1 ET que el contrato de trabajo podrá extinguirse por decisión del empresario “*mediante despido basado en un incumplimiento grave y culpable del trabajador*”. Como es conocido por todos, el despido disciplinario constituye “*la sanción más grave que puede imponer el empresario, y en consecuencia, la manifestación más intensa de su poder sancionador o de disciplina en la empresa*”<sup>17</sup>. No en vano el incumplimiento relevante a los efectos del art. 54.1 ET no es cualquier incumplimiento contractual, susceptible por supuesto de sanción disciplinaria por el empresario conforme al régimen previsto normalmente en los convenios colectivos, sino aquél que puede considerarse grave y culpable, lo que obliga a una evaluación gradualista que permita una correcta apreciación de la correlación que debe darse entre los hechos demostrados, la persona afectada y la gravedad de la sanción que se propone<sup>18</sup>.

Como hemos tenido oportunidad de comprobar, en el presente caso el TC asume una tarea doble de deslinde en relación con lo que es por un lado el ejercicio legítimo de un derecho fundamental de naturaleza no laboral – la libertad de información –, y por otro el ámbito específico de acción del despido disciplinario. A nuestro juicio, el interés del caso reside no sólo en la doctrina sentada, sino también en que la misma se construye sobre la base de un supuesto en el que el ejercicio por parte de un trabajador de un derecho fundamental en forma que él podía considerar legítima provoca finalmente su despido disciplinario.

En este sentido, uno de los aspectos que más sorprenden de la argumentación del Tribunal es el que se refiere a que aún reconociendo el carácter “*noticioso*” de la información se termine por aseverar que en el presente caso “*el ejercicio del derecho a la libertad de información recomienda no utilizar cauces informativos que por su trascendencia y repercusión sociales, además de innecesarios para el cumplimiento de los fines pretendidos, pueden ocasionar un perjuicio excesivo para una de las partes*”, apreciando un menoscabo de la imagen pública de la empresa que resulta “*tanto más trascendente cuanto la misma se encuentra vinculada con una actividad de alto riesgo y elevada peligrosidad*” (F.J. 8º). Y ello porque como se afirma en el propio voto particular a la Sentencia precisamente la gravedad de la información proporcionada constituye “*un indicio de la trascendencia de la información para opinión pública y para la calificación del asunto concernido como de interés general*”, por lo que resulta sumamente chocante que sea el contenido grave de la información facilitada el factor que actúe como limitador del derecho del trabajador a dar a conocer a la sociedad las informaciones que obran en su poder, de notable interés para la masa social en el presente caso, pues recordemos que las instalaciones de la empresa lindaban con un núcleo de población.

¿Qué está ocurriendo entonces?. Pues que el TC está practicando un giro notable en su doctrina sobre el peso que, a la hora de ejercer el derecho a la libertad de información, tiene el factor daño a la imagen y prestigio de la empresa<sup>19</sup>, mostrándose bastante menos comprensivo con el trabajador que en otros casos ya enjuiciados como el del empleado que

<sup>17</sup> MARTÍN VALVERDE, A., RODRÍGUEZ-SAÑUDO, F., GARCÍA MURCIA, J.: *Derecho del Trabajo*, Tecnos, Madrid, 2003, pág. 696.

<sup>18</sup> Por todas, STS (Sala 4ª) de 20 de Febrero de 1991 (Ar. 855).

<sup>19</sup> Para la Magistrada que suscribe el voto particular “*la Sentencia fija un límite que no resulta de la Constitución ni de nuestra jurisprudencia*”.

comunicó a la prensa unas cifras inexactas en relación al número de horas extraordinarias que se realizaban en su empresa (STC 4/1996)<sup>20</sup>, o el del delegado sindical que filtró al conocimiento público cierto informe interno de la empresa (STC 213/2002).

Con todo, ha de resaltarse que en el presente caso, y a diferencias de los supuestos citados, el objeto de discusión no es si lo incierto de la información produjo o no un resultado suficientemente dañoso como para limitar el ejercicio del derecho fundamental, sino si el recurso a los medios de comunicación no produce por sí mismo un daño tal a la empresa que justifica el que en este caso el acto informativo llevado a cabo por el trabajador no pueda encontrar amparo en el art. 20.1 d) CE. Para el Tribunal esto es así. Y en ese sentido entendemos que no resulta tan claro que el acto comunicativo realizado por el trabajador cause un daño inadmisibles a la empresa. sobre todo porque el contenido de la información entendemos que encierra un indudable interés general: a fin de cuentas la vida de personas podía correr serio peligro, y no parece descabellado el que si esto es así resulte útil el recurso a la prensa. Después de todo no sería la primera vez, ni la última, que la Administración Pública o una empresa privada reconduce sus prácticas y comportamientos como consecuencia de la presión de la opinión pública, y en la configuración de esta última los medios de comunicación juegan un papel muy importante. En definitiva nos parece que el planteamiento del Tribunal resulta peligroso desde la perspectiva del ejercicio del derecho del art. 20.1 d) CE, sobre todo porque, al margen de la casuística que pueda generar, podría otorgar carta de naturaleza a una consecuencia que puede derivarse de la aplicación estricta de esa doctrina: las empresas que desarrollan actividades de alto riesgo y elevada peligrosidad se encontrarían mejor “blindadas” frente a un hipotético ejercicio de la libertad de información de sus trabajadores; en definitiva serían más opacas al conocimiento de la sociedad.

De todas formas, conviene no perder de vista que la argumentación del Tribunal en este punto es doble: por un lado, la información facilitada es alarmista; por otro el cauce informativo empleado resulta innecesario a los efectos de los fines pretendidos – que no son otros que se solventen las irregularidades apreciadas -. Este segundo factor - la no adecuación a los fines -, entendemos que también es un asunto sumamente discutible. Precisamente por lo que hemos comentado antes: porque a veces las empresas no subsanan los defectos apreciados en su actividad productiva, y que resultan potencialmente peligrosos para la sociedad, hasta que la opinión pública no presiona directa o indirectamente en ese sentido.

Pero con ser importante el argumento de la alarma creada y la inadecuación del medio empleado para poner de manifiesto presuntas irregularidades, la lectura de la STC nos permite apreciar cómo el elemento determinante, y que para el Tribunal justifica el despido disciplinario, lo constituye la ausencia de buena fe del trabajador en su comportamiento. Si nos atenemos a la Sentencia este comportamiento inadecuado se aprecia en relación con dos hechos: a) por un lado, el trabajador no ha observado un “*mínimo de lealtad*” al no dar ocasión a que se constatará la realidad denunciada y no mostrar el menor cuidado en inferir a

---

<sup>20</sup> En este caso el Tribunal consideró lícito el comportamiento del trabajador dado que “*el tema planteado (...) revestía un indudable interés*”, destacándose además que “*sin desdeñar la importancia del yerro numérico deslizado, éste no afecta a la finalidad fundamental del mensaje transmitido*”. Un comentario crítico a esta Sentencia apoyando la tesis del voto particular a la misma en cuanto a que “*el derecho de libertad de información no tutela al informador espontáneo de datos falsos*” puede consultarse en MONTOYA MELGAR, A.: “Derecho del trabajador a informar e inexactitud de los datos comunicados”, en ALONSO OLEA, M., y MONTOYA MELGAR, A. (coords.): *Jurisprudencia Constitucional sobre Trabajo y Seguridad Social*, Tomo XIV, Civitas, Madrid, 1997, pág. 28 y ss.

la empresa un quebranto como el que se ha producido (F.J. 8º); b) por otro lado, el Tribunal aprecia un punto de inflexión en el comportamiento del trabajador, constituido por la fecha en que se le comunica la condición de excedente – y por tanto la futura extinción de su contrato –, lo que para la Sala merece el juicio de que ello “*evidencia con claridad que la libertad de información ejercida por el empleado se instrumentó al servicio de la satisfacción de sus intereses profesionales más inmediatos*” (F.J. 8º).

Comenzando por el segundo argumento, entendemos, en opinión compartida con el voto particular, que la conexión entre la actividad informativa del trabajador y el hecho de que se ponga en su conocimiento su pronta salida de la empresa constituye una imputación subjetiva que en ningún caso se ha probado, ni consideramos que necesariamente pueda deducirse de la relación de hechos que consta en la Sentencia. Indudablemente si esa conexión se demostrara podría plantearse la existencia de un comportamiento culposo relevante desde la perspectiva del art. 54 ET. No existiendo esa prueba estaríamos por tanto ante lo que el voto particular a la Sentencia califica como un “*juicio subjetivo sobre la intención*” del trabajador, que a fin de cuentas anticipa una intencionalidad que desde luego entendemos no probada.

En cuanto a la imputación de deslealtad del trabajador al no haber empleado las vías internas para denunciar las pretendidas irregularidades, conviene nuevamente recordar que los comportamientos susceptibles de ser sancionados son los considerados como incumplimientos de las obligaciones. Que duda cabe que en aquellos casos en que exista un procedimiento interno establecido para tramitar las quejas de los trabajadores la no sujeción en un principio a este procedimiento puede considerarse una infracción punible. Sin embargo, éste no es el caso, pues como se recuerda en el voto particular y así parece admitirlo implícitamente el Tribunal “*ni la regulación legal de los órganos competentes en materia de prevención de riesgos laborales diseña un mecanismo o cauce específico para la tramitación de las eventuales quejas y reclamaciones que en esta materia pudieran efectuar los trabajadores, ni los genéricos mecanismos de resolución interna de conflictos convencionalmente previstos contemplan el recurso a tales instrumentos expresamente en estas cuestiones*”.

No obstante, cabría plantearse sí pese a ello la buena fe exigiría una comunicación previa a la empresa de las presuntas irregularidades pese a que no se prevea procedimiento alguno. Para el TC esta exigencia es efectiva<sup>21</sup>. Para la Magistrada que redacta el voto particular comportamientos como el apuntado por la Sala no resultan exigibles, invocando a tal efecto la propia jurisprudencia del TC. En este sentido proponemos en estos momentos la consideración de cuatro fallos del TC relevantes a estos efectos.

Un primer caso lo constituye la STC 6/1988 que enjuició el recurso de amparo interpuesto por un periodista adscrito a un Ministerio – por tanto la discusión sobre el ejercicio de los derechos fundamentales se situaba en este caso en el ámbito de la Administración Pública<sup>22</sup> –, que puso en su día en conocimiento de una agencia de prensa la existencia de filtraciones de noticias a determinados medios periodísticos, comportamiento que determinó el despido

---

<sup>21</sup> Por ejemplo, en el F.J. 8º se afirma que la información difundida “*reviste la suficiente gravedad como para que un mínimo de lealtad por parte de quien durante varios años había sido trabajador de la empresa se cuidara de irrogar a ésta el quebranto derivado de una información inevitablemente alarmista, sin antes dar ocasión al menos para que los organismos públicos a los que había dirigido sus denuncias pudieran constatar su realidad*”.

<sup>22</sup> Donde resulta sobradamente conocida las mayores posibilidades que registra el ejercicio de la libertad de información en atención a las características específicas de la Administración Pública como sujeto laboral. Véase por todos, DEL REY GUANTER, S.: *Libertad de expresión e información y contrato de trabajo: un análisis jurisprudencial*, CARL-Civitas, Madrid, 1994, en especial pág. 37 y ss.

del mismo alegándose falta muy grave de deslealtad y abuso de confianza. En aquella ocasión el Tribunal consideró que la “obligación de *“preaviso”*” no integraba la buena fe calificando finalmente el despido como nulo por atentatorio a la libertad de información<sup>23</sup>.

Por su parte, la STC 143/1991 afrontó el juicio de un supuesto en el que un representante sindical de los funcionarios de prisiones denuncia mediante un comunicado a la prensa irregularidades en la gestión de una cárcel por parte del director de la misma – concretamente la puesta en libertad de forma irregular de presos -. Nuevamente se encuentra en juego la libertad de información, y de nuevo en el ámbito de la Administración Pública. Pues bien, también en esta ocasión el TC insistió en que *“tampoco es necesario (...) que la denuncia de los hechos irregulares (...) hayan de ser puestos exclusivamente en conocimiento de las autoridades para que éstas practiquen las averiguaciones de rigor”*<sup>24</sup>.

A la misma conclusión llegó el TC en la STC 57/1999 en la que un Inspector de Vuelos de la Dirección General de Aviación – Administración Pública por tanto – realizó unas declaraciones a la prensa tras un accidente aéreo en las que denunciaba ciertas irregularidades relacionadas no sólo con las condiciones de las aeronaves empleadas por la empresa propietaria de la avioneta siniestrada sino también con el comportamiento de los responsables de Aviación Civil por lo que respecta a la inspección de las mencionadas aeronaves. Sin embargo, en ésta merece destacarse cómo el Tribunal hace suya la apreciación de la Sentencia de suplicación en el sentido de que *“se estima, a partir del conjunto de hechos concurrentes, 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. Se afirma que el recurrente fue fiel a sus deberes de lealtad con la empresa”*<sup>25</sup>. Con todo, no podemos por menos que indicar la existencia en el presente caso de un voto particular al fallo que considera que el trabajador *“ni actuó de buena fe ni con lealtad a su empleadora”*, interrogándose el propio Magistrado como colofón a su razonamiento en los siguientes términos: *“¿se ha pensado lo que ocurriría en el funcionamiento de las instituciones, tanto las públicas como las privadas, si los Inspectores en ellas colocados, en lugar de investigar y elevar sus conclusiones por conducto interno, acudieran de inmediato a los medios de comunicación para denunciar públicamente cualquier anomalía, irregularidad o vicio grave?”*.

Finalmente, la STC 213/2002 en fecha más reciente sentenció el caso de un delegado sindical que filtró al conocimiento público la existencia de un informe elaborado por la empresa, y que llegó a su poder en forma poco clara, en el que se denunciaba la existencia de un importante nivel de absentismo laboral que se atribuyó al desarrollo de diversas enfermedades por parte de los trabajadores. Nuevamente en este caso, y aquí sí conviene resaltar que la

<sup>23</sup> “(...) sí que importa subrayar que el deber de buena fe que pesa sobre el trabajador no se puede interpretar en términos tales que vengan a resultar amparadas por esta exigencia de honestidad y de lealtad en el cumplimiento de las obligaciones situaciones o circunstancias que, lejos de corresponderse con el ámbito normal y regular de la prestación de trabajo, supondrían desviaciones de tal normalidad, merecedoras, acaso, de la reacción que a todos los ciudadanos cumple para hacer valer el imperio de las normas, cuando se aprecie una contravención del ordenamiento, o para hacer llegar a la opinión pública la existencia de eventuales anomalías que –aun constitutivas, en sí, de ilicitud alguna- sí pudieran llegar a poner en juego el principio de responsabilidad que pesa sobre todos los poderes públicos (...) Difícil es en tales casos poner la buena fe al servicio del silencio, sin matices, del trabajador” (F.J. 9º).

<sup>24</sup> Y se insiste *“O dicho de otro modo: no haber efectuado una denuncia formal, judicial o administrativa, de las citadas irregularidades no supone una demostración irrefutable de la falta de veracidad de la información exigible constitucionalmente a quien se manifieste críticamente”* (F.J. 6º).

<sup>25</sup> F.J. 11º.

empresa no es la Administración sino una empresa privada, el TC insiste en que “*nuestra jurisprudencia descarta que la divulgación de informaciones atinentes a la empresa deba ir precedida de actuaciones del trabajador ante ella o ante las autoridades administrativas o judiciales que, en atención a su naturaleza, pudieran resultar competentes para conocerlas (STC 6/1998, de 21 de enero, FFJJ 8 y 9; y 143/1991, de 1 de Julio, FJ 6)*”<sup>26</sup>.

La valoración conjunta de la jurisprudencia expuesta permite efectivamente apreciar cómo cuando el ejercicio de la libertad de información está en juego y el mismo tiene lugar en el seno de la Administración Pública el TC ha considerado hasta el momento que la obligación de preaviso de la actividad informativa que se pretende desarrollar por el trabajador es un elemento que no integra la buena fe y por tanto el trabajador no actúa deslealmente si este hecho no se produce (STC 6/1988; 143/1991; 57/1999). De igual manera, registramos un precedente (STC 213/2002) en el que la inexistencia de esa obligación de preaviso como elemento integrador de la buena fe se predica también de aquellos supuestos en que se cuestiona el ejercicio de la libertad de información en el seno de la empresa privada, y no en el ámbito de la Administración Pública como en los casos anteriores.

Sin embargo, lo cierto es que ésta no es la doctrina que, a nuestro juicio, afirma el TC en la presente STC 126/2003, pues justamente en la misma lo que se sugiere es la ausencia de comportamiento leal al no dar ocasión el trabajador ni siquiera a que los organismos públicos a los que se había dirigido pudieran constatar la realidad de las informaciones. En este sentido, por tanto, entendemos que en el presente caso el Tribunal ha optado por una solución distinta a la adoptada en la precedente STC 213/2002 en la que se descartaba que el preaviso a la empresa integrara las exigencias de la buena fe. Giro que por otro lado iría un tanto en la línea del voto particular que en su día registró la STC 57/1999 y que abogaba por limitar el ejercicio directo de la libertad de información en el sentido de obligar al trabajador a poner en conocimiento de la empresa cualquier anomalía o vicio grave antes de acudir a los medios de comunicación, conforme a la interpretación del derecho del art. 20.1 d) CE propugnada por un sector de la doctrina científica y que puede resumirse de la manera siguiente: “*en el contexto de una relación de trabajo entre trabajador y empresario privado o no público, el deber de lealtad puede reaparecer con menos trabas e imponerse con más rigor; exigiendo el silencio del trabajador ante las anomalías que observa o, al menos, su previa puesta de manifiesto al empresario o a quien en el contexto de la organización empresarial esté por encima de quien ha cometido la infracción o incurrido en la conducta que se trata de denunciar, si no ha sido el empresario mismo*”<sup>27</sup>.

No podemos por menos que manifestar nuestra discrepancia con este planteamiento, y mostrar si acaso nuestra sintonía con aquellos que propugnan que “*cuando la organización viola las reglas legales y/o morales de la sociedad, y cuando dicha violación puede provocar un daño a terceros, la obligación contractual de lealtad del empleado pierde su fundamento moral*”<sup>28</sup>. A fin de cuentas, y como es conocido, la buena fe constituye una institución que pretende “*la búsqueda de lo materialmente justo*” por lo que “*los intereses personales no pueden prevalecer a toda costa y en todo caso frente al interés de los otros*”<sup>29</sup>. Por ello

<sup>26</sup> F.J. 10º.

<sup>27</sup> MONTOYA MELGAR, A.: “Sentencia 6/1988, de 21 de Enero”, en ALONSO OLEA, M. (coord.): *Jurisprudencia Constitucional sobre Trabajo y Seguridad Social*, Civitas, Madrid, 1989, pág. 107.

<sup>28</sup> MERCADER UGUINA, J.R.: *Derecho del Trabajo, nuevas tecnologías y sociedad de la información*, Lex Nova, Valladolid, 2002, pág. 120.

<sup>29</sup> MONTOYA MELGAR, A.: *La buena fe en...*, op. cit., pág. 13.

entendemos que el interés público se ha de configurar en la noción legitimadora del ejercicio de la libertad de información de tal manera que cuando dicho interés concurra, sea el empresario un sujeto de Derecho público o no, el ejercicio del derecho fundamental del trabajador prevalezca sobre cualquier otro factor limitativo del mismo como puede ser el prestigio social de la empresa o un posible daño patrimonial que pudiera derivarse de las informaciones facilitadas por el trabajador, y que suelen estar detrás de las invocaciones que en estos casos se suele hacer a la buena fe o a la lealtad del mismo.

Con todo, conviene ser consciente de que la noción de interés público – otros términos que se suelen emplear son interés general o relevancia pública – no es un concepto fácilmente objetivable. Y ello porque como ha resaltado la doctrina científica la determinación de lo que pueda considerarse como de trascendencia pública constituye una actividad dotada de importantes dosis de subjetivismo, pues en principio, y la propia jurisprudencia así lo evidencia, de interés público pueden ser no sólo las informaciones sobre ilícitos sino también aquellas que versen sobre irregularidades o anomalías<sup>30</sup>. No obstante lo cual entendemos que pueden aventurarse algunos criterios a tener en cuenta a la hora de determinar la trascendencia de la información, como la revelación en forma no maliciosa de la información<sup>31</sup>, la producción de un daño innecesario o ilegítimo a terceros, y la gravedad de la deficiencia que se denuncia<sup>32</sup>.

En definitiva, y para concluir, entendemos que la presente Sentencia del TC limita de manera notable el ejercicio de la libertad de información por los trabajadores en el ámbito de la empresa privada – al tiempo que correlativamente amplía el ámbito de efectividad de la trasgresión de la buena fe como causa de despido disciplinario – al no considerar digno de protección constitucional el recurso directo del trabajador a los medios de comunicación. Un recurso que, por el contrario, entendemos legítimo en todos aquellos casos en que no existe un procedimiento interno establecido para comunicar adecuadamente las irregularidades o anomalías apreciadas por el trabajador y que son susceptibles de ser consideradas de interés público o general. En este sentido, sería aconsejable la implantación en las empresas de procedimientos o prácticas *ad hoc* que posibiliten un diálogo más fluido entre empresa y trabajadores, de forma que, al tiempo que se da cauce a las necesidades de los trabajadores de manifestar lo que estimen oportuno en relación con lo que consideran carencias de la empresa, se limiten en cierta medida los casos en los que el ejercicio de la libertad de información por el trabajador se haya de dilucidar en sede judicial, mediando en muchos casos un despido, como concurre en el supuesto de hecho analizado por la STC comentada<sup>33</sup>.

---

<sup>30</sup> DEL REY GUANTER, S.: “Contrato de trabajo y derechos fundamentales en la jurisprudencia del Tribunal Constitucional”, en ALARCÓN CARACUEL, M.R. (coord.): *Constitución y Derecho del Trabajo: 1981-1991*, Madrid, Marcial Pons, 1992, pág. 88-89.

<sup>31</sup> Recordemos que nuestra jurisprudencia constitucional concede protección constitucional a la información errónea pero facilitada de manera no negligente, en línea con lo que es la práctica en otros países como EE.UU. o Alemania. Caso distinto es el de Gran Bretaña donde los jueces no reconocen a la prensa el derecho a publicar información de buena fe en asuntos de interés público si la información resulta ser falsa. (SOLOZABAL ECHEVARRÍA, J.J.: “Libertad de expresión, información y relaciones laborales”, REDC, núm. 26, 1989, pág. 176-177).

<sup>32</sup> Entre nosotros MERCADER UGUINA, J.R.: *Derecho del Trabajo, nuevas...*, op. cit., pág. 123, ha apuntado algún que otro elemento más a considerar como la apreciación de la violación de una norma de orden público, si bien los problemas de indeterminación del concepto le llevan a centrar el mismo en el “código ético” de cada profesión.

<sup>33</sup> En algunas grandes compañías se han instituido prácticas o procedimientos en virtud de las cuales los empleados de la misma de forma anónima pueden poner en conocimiento de la empresa las presuntas anomalías detectadas, hasta el punto de que en algunos casos incluso se ha establecido que si transcurrido un plazo determinado la anomalía no se ha subsanado el trabajador podrá entonces ejercer su libertad de información (MERCADER UGUINA, J.R.: *Derecho del Trabajo, nuevas...*, op. cit., pág. 124).