
SENTENCIA 6/1988, de 21 de enero (BOE núm. 31, de 05 de febrero de 1988)

La Sala Primera del Tribunal Constitucional, compuesta por don Francisco Tomás y Valiente, Presidente; y don Francisco Rubio Llorente, don Luis Díez-Picazo y Ponce de León, don Antonio Truyol Serra, don Eugenio Díaz Eimil y don Miguel Rodríguez-Piñero y Bravo-Ferrer, Magistrados, ha pronunciado

EN NOMBRE DEL REY

la siguiente

SENTENCIA

En el recurso de amparo núm. 1.221/86, promovido por el Procurador don Carlos de Zulueta y Cebrián, en nombre y representación de don Javier Crespo Martínez, asistido de Letrado, contra Sentencia de la Sala Sexta del Tribunal Supremo de 22 de septiembre de 1986.

Han sido parte en el asunto el Abogado del Estado y el Ministerio Fiscal. Ha sido Ponente el Magistrado don Luis Díez-Picazo y Ponce de León, quien expresa el parecer de la Sala.

I. Antecedentes

1. El Procurador de los Tribunales don Carlos de Zulueta y Cebrián, en nombre y representación de don Javier Crespo Martínez, interpuso el 15 de noviembre de 1986, en escrito presentado en el Registro General de este Tribunal, recurso de amparo contra la Sentencia de la Sala Sexta del Tribunal Supremo de 22 de septiembre de 1986, revocatoria de la dictada por la Magistratura de Trabajo núm. 6 de Madrid en autos por despido seguidos en virtud de demanda del actor contra la Administración del Estado (Ministerio de Justicia).

2. La demanda se funda, en resumen, en los siguientes hechos y alegaciones:

a) El señor Crespo Martínez, tras haber prestado servicios laborales en periódicos dependientes del extinto Organismo Autónomo Medios de Comunicación Social del Estado, pasó el 3 de febrero de 1981 a prestarlos en la Oficina de Prensa del Ministerio de Justicia, con la categoría profesional de Redactor, adscrito a la Subsecretaría del Ministerio y dependiendo directamente del Jefe de Gabinete de Prensa del mismo. Por Resolución de la citada Subsecretaría de 12 de febrero de 1985 fue despedido por la comisión de una falta muy grave de deslealtad y abuso de confianza y otra leve de ausencia al trabajo, por lo que interpuso demanda, cuyo conocimiento correspondió a la Magistratura de Trabajo núm. 6 de Madrid.

b) La Magistratura de Trabajo referida dictó Sentencia el 13 de mayo de 1985 declarando improcedente el despido del actor, condenando a la parte demandada a que lo readmitiera o le abonase cierta indemnización y, en todo caso, al abono de los salarios dejados de percibir.

En el relato de hechos probados de la Sentencia se hace constar que el 20 de enero de 1985, y como consecuencia de una conversación mantenida por el demandante con persona o personas de la redacción de la Agencia de noticias «Europa Press», ésta emitió un despacho que decía que el actor, «Redactor de la Oficina de Prensa del Ministerio de Justicia, declaró hoy a "Europa Press" que tiene la intención de dirigir próximamente un escrito al Subsecretario de Justicia», en el que expone su preocupación por la filtración de noticias desde ese Departamento a la Editorial PRISA («Promotora de Informaciones, S. A.»). Según el periodista, lo que considera filtración de noticias se produce desde diciembre de 1982 hasta ahora, es decir, durante el tiempo que el PSOE lleva en el poder. Esas noticias, según dijo el actor a «Europa Press», se refieren al desarrollo del ordenamiento jurídico general, preparación y propuesta del ejercicio de la prerrogativa de gracia (potestativa del Jefe del Estado), relaciones con el Consejo General del Poder Judicial, ordenación del Ministerio Fiscal, Tribunal Supremo de Justicia, Tribunal Constitucional y Administración de Justicia en general. El Redactor... indicó que esas noticias afectan a todos los ciudadanos españoles y añadió que dirigía el escrito al Subjefe del Departamento de Justicia más que en calidad de periodista como socio de la Asociación pro Derechos Humanos de España y de la Sección Española de Amnistía Internacional. En este caso, según afirma, «los derechos humanos a defender serían los de los periodistas españoles y extranjeros a ser informados reglamentariamente para que a su vez informen a todos los ciudadanos y que no sigan pistas equivocadas o, en su defecto, que no sigan pista alguna». El anterior despacho de Agencia fue difundido al siguiente día por diversos medios de comunicación, que en algunos casos añadieron los comentarios, que tuvieron por oportunos, sin relación del actor con éstos, según viene a relatar la Sentencia, que, precisando detalladamente la incoación y trámites seguidos en el expediente disciplinario abierto, con arreglo al art. 49 del Convenio Colectivo para el personal laboral del Ministerio, hace constar que en tal expediente el demandante se mostró de acuerdo con el texto aparecido en la referencia de Agencia de 20 de enero, pero disconforme con la intencionalidad y matices introducidos por las noticias de diversos diarios. Igualmente la Sentencia precisa que no consta que el actor diese traslado a la Subsecretaría del Ministerio ni a otra dependencia del escrito en el que pusiera de manifiesto la opinión que trasladó a la Agencia «Europa Press» ni en fecha anterior ni posterior.

En los considerandos de su Sentencia, el Magistrado de Trabajo, tras razonar sobre otros extremos, expone que debe comenzar por puntualizar que todo el debate se ha de centrar estrictamente en el despacho de Agencia referido, ya que es lo único admitido, probado e imputado al actor, al margen de un leve abandono del trabajo sólo sancionable con apercibimiento y sin que las descripciones, juicios de valor y conclusiones que otros medios de difusión pusieron de manifiesto en sus escritos en días sucesivos hayan de valorarse para calificar la conducta sancionada. Dedicando otros extensos razonamientos el Magistrado para rechazar las alegaciones del actor de que la tramitación del expediente adolecía de defectos formales e incidía en violación del art. 24 de la C.E. Aborda, por último, el Magistrado la

alegación del demandante de que ha existido vulneración del art. 20.1 a) de la C.E., declarando que carece de base, pues se está juzgando el alcance de unas manifestaciones públicas y el posible contenido de abuso de confianza o deslealtad de las mismas, de manera que la calificación de aquéllas por órgano que puede hacerlo no es un obstáculo al derecho a la libre expresión de opiniones, sino una interpretación de los límites de tal derecho revisable en vía jurisdiccional; valorando las opiniones vertidas por el actor, de realidad material reconocida, entiende que al estar emitidas de forma abstracta y genérica, y por ser una mera preocupación despersonalizada, sin otro ánimo, espíritu o intención, por lo que consideraba filtraciones de noticias hacia cierta editorial –afirmando que no se ha llegado a acreditar en autos la realidad de tales filtraciones–, no cabe entender, que en su emisión, se produjera el incumplimiento contractual grave y culpable que se imputa; citando Sentencia del Tribunal Supremo sobre los requisitos para que haya deslealtad, añade que no se encuentran en la actitud del demandante las características de una deslealtad o abuso de confianza, al no acreditarse que la finalidad perseguida fuese otra que la extraída de la literalidad de sus manifestaciones, alcanzándole la presunción de inocencia por la falta de prueba de que su actitud fuese maliciosa y ajena a la declarada de tratar de impedir una desigualdad de trato informativo de unos medios respecto a los otros, no pudiendo tampoco predicarse deslealtad hacia el empleador cuando ni éste ni persona dependiente de él aparecían implicados en forma directa.

Por lo expuesto, estimó el Magistrado inviable calificar los hechos como incumplimiento contractual grave y culpable, declarando el despido improcedente.

c) La Sentencia de instancia fue recurrida en casación por ambas partes, siendo resueltos dichos recursos de casación por la Sentencia de 22 de septiembre de 1986 de la Sala Sexta del Tribunal Supremo.

Respecto a la violación del art. 20.1 a) y d) de la C.E., que en el recurso alegaba el actor, el Tribunal Supremo, tras exponer la doctrina de la Sentencia de 15 de diciembre de 1983 de este Tribunal Constitucional, expresa que para determinar si el demandante desbordó con su conducta el derecho a la libertad de expresión, debe estarse a lo que consta en los hechos probados de la Sentencia recurrida, y después de relatarlos, razona que con su proceder –al tener conocimiento, en su condición de trabajador, de la filtración de noticias e informar, para su difusión entre distintos medios, a la Agencia de Noticias– rebasó el derecho citado, pues, en su misión de redactor adscrito al Gabinete de Prensa, sólo estaba autorizado a dar publicidad a las noticias que sus superiores acordaban, pero no a aquellas otras que conciernen al régimen interno de funcionamiento del servicio, de cuya irregularidad o anormalidad, de producirse, debió dar cuenta inmediata a sus jefes, para subsanarlas y corregir al posible infractor o al Ministerio Fiscal, a los efectos procedentes; el uso privado y particular que hizo el actor del conocimiento de la filtración de noticias, añade la Sentencia, lo acredita el que declaraba que el escrito al Subsecretario lo dirigía, más que como periodista o trabajador, como socio de las entidades que indicaba; con tal conducta no sólo rebasó el derecho a la libertad de expresión, sino que conculcó el espíritu que informa la relación laboral y el principio de buena fe que la preside, al haber faltado a la lealtad debida a su empleador, superiores y compañeros, a los que ha podido dañar en su imagen y prestigio.

Por las anteriores razones (expuestas en los fundamentos jurídicos 2.º a 4.º), desestimó la Sala Sexta el recurso del actor en cuanto a la violación del art. 20 de la C.E., para, a continuación (fundamento jurídico 12), recordando la doctrina de la Sala de que en materia disciplinaria deben examinarse todos los aspectos concurrentes y, en especial, el «aspecto humano», declarar que la conducta de actor, como pretendía el Letrado del Estado en su recurso, se subsume en el supuesto del art. 54.2 d) del Estatuto de los Trabajadores, siendo precedente su despido al haber faltado a la lealtad debida al Ministerio que le había contratado, cuando informó a una Agencia de la filtración que conocía por razón de su cargo, antes de poner este hecho en conocimiento de superiores, transgrediendo de esta forma, al menos en forma imprudente, la buena fe que preside la relación laboral, reiterando que con su actuar pudo lesionar el prestigio e imagen del Departamento en que trabajaba, de sus superiores y compañeros. Concluye la Sentencia estimando el recurso interpuesto por el Letrado del Estado, anulando la de instancia y absolviendo de la demanda al Ministerio de Justicia por ser el despido del actor precedente. Previamente la Sentencia había expuesto y razonado extensamente sobre los motivos del recurso del actor referidos a violación del art. 24 C.E., porque en el expediente disciplinario se produjo indefensión y se conculcó la presunción de inocencia y el derecho al procedimiento adecuado, desestimando tales motivos, al igual que los motivos formulados por violación de los arts. 9, 2 y 3, y 35 de la C.E. y otros aquí innecesarios de citar.

3. El demandante de amparo viene a sustentar su recurso constitucional en que la Sentencia del Tribunal Supremo ha incurrido, a su juicio, en las siguientes violaciones constitucionales: 1) violación del derecho fundamental a expresar y difundir libremente pensamientos, ideas y opiniones mediante la palabra, el escrito u otro medio de reproducción, reconocido en el art. 20.1 a) de la C.E.; ésta se ha producido porque, siendo cierta la filtración de noticias, actividad incorrecta e ilegal por provocar el monopolio ideológico contra el principio de igualdad de oportunidades el actor se limitó a expresar su opinión fuera de su horario de trabajo, no con motivo de su trabajo, sino como ciudadano y miembro de cierta asociación, sin que pudiera dar cuenta a sus superiores, ya que era el Jefe del Gabinete de Prensa (periodista excedente en «El País», al que se ha reintegrado de nuevo, según dice) el responsable de las filtraciones. Por ello son rechazables las razones de la Sentencia del Tribunal Supremo y debe ser declarado nulo su despido, al derivar de un acto inconstitucional de la Administración contrario a la libertad de expresión, siendo aplicable la doctrina de este Tribunal Constitucional, en Sentencias de 27 de marzo y 19 de julio de 1985, así como la del Tribunal Supremo de 3 de julio que reproduce; 2) violación del art. 20.1 d) de la C.E. (derecho a la libre información), lo que basa en que existían pruebas de las filtraciones y en lo relatado sobre el Jefe del Gabinete de Prensa del Ministerio y su intervención como testigo en el expediente; 3) violación del principio general de Derecho a la proporcionalidad, porque el Tribunal Supremo no razona los motivos por los que se aparta del criterio de la Magistratura y contradice otras Sentencias de la misma Sala, que cita y reproduce, expresivas de la doctrina jurisprudencial en materia disciplinaria, especialmente en caso de sanción con despido, y de requisitos para apreciar deslealtad en el trabajador; 4) violación de los arts. 14 y 9.2 de la C.E., porque la Sentencia atribuye a este segundo precepto carácter de norma programática, olvidando el carácter normativo y vinculante para los poderes públicos de todos los preceptos constitucionales y, así, de los principios de libertad e igualdad; 5) violación

del art. 24.1 C.E., que prohíbe la indefensión, al haberse producido ésta a lo largo del expediente tramitado por el Ministerio, por no permitirse práctica de prueba testifical con contradicción, por haber prejuzgado el instructor su decisión, dados los términos del pliego de cargos, y por no habersele dado traslado de la propuesta de resolución ni audiencia de la misma, reiterando este último motivo, con cita de los arts. 24.1 C.E. y 105 C.E., en el apartado VIII de los fundamentos de Derecho de la demanda, invocando también doctrina jurisprudencial sobre la necesidad del trámite de audiencia, su cumplimiento con traslado de la propuesta de solución y su diferencia con el trámite de formulación de pliego de descargos en los procedimientos administrativos sancionadores; 6) violación del art. 24.2 C.E. que establece la presunción de inocencia, vigente en los expedientes sancionadores administrativos e inobservada en el caso de autos, pues no había pruebas contra el actor; 7) violación del art. 24.2, que establece el derecho al procedimiento debido y con todas las garantías, la que entiende producida, porque el Tribunal Supremo no habría resuelto las cuestiones de constitucionalidad planteadas originándole indefensión, y porque tampoco habría aplicado la doctrina de las Sentencias de 22 de junio de 1983 y 23 de noviembre de 1981 del Tribunal Constitucional sobre la nulidad de pleno Derecho en los despidos debidos a violación de derechos fundamentales; 8) violación del art. 14 C.E., que establece los principios de igualdad y no discriminación, basando esta imputación en las contradicciones entre las Sentencias del proceso previo y en que se sancionó al actor por expresar una opinión, circunstancias ya expuestas, y no al autor de las filtraciones; y 9) violación en el expediente disciplinario del principio de contradicción, porque los testigos del expediente no comparecieron ni se ratificaron ante el Juez, ni pudieron ser objeto de repreguntas.

Incluye el actor en el apartado X de los fundamentos de Derecho una mención de los arts. 1.1 y 20 C.E. y del R. D. 2.157/1978, para afirmar que el Gobierno debe facilitar acceso a la información sobre su actividad con respeto al pluralismo político y al principio de igualdad.

Suplica el demandante de amparo que se declare la nulidad de la Sentencia de 22 de septiembre de la Sala Sexta del Tribunal Supremo, restableciéndole en los derechos fundamentales invocados, decretando la nulidad o, subsidiariamente, la improcedencia del despido y condenando a la Administración a la readmisión y a restablecer las libertades y los derechos fundamentales conculcados.

Por otrosí solicita que se suspendan los efectos de la Sentencia impugnada y que se le continúe abonando su salario durante la tramitación del recurso de amparo.

4. Por providencia del día 25 de marzo acordó la Sección Segunda admitir a trámite la demanda de amparo y que, en aplicación de lo dispuesto en el art. 51 de la LOTC, se dirigiera atenta comunicación a la Magistratura de Trabajo núm. 6 de Madrid, a fin de que remitiera las actuaciones correspondientes a los autos núm. 361/85, debiendo previamente emplazar a quienes hubieran sido parte en el procedimiento para que, en el plazo de diez días, pudieran comparecer, si lo desearan, en el recurso de amparo y sostener sus derechos, haciendo constar en dicho emplazamiento la exclusión de quienes quieran coadyuvar con el recurrente o formular cualquier impugnación y les hubiera transcurrido ya el plazo que la Ley establece para recurrir.

Se acordó, asimismo, dirigir atenta comunicación al Tribunal Supremo para que se remitieran las actuaciones correspondientes al recurso de casación núm. 2.375/85.

5. Por providencia del día 3 de junio acordó la Sección Primera tener por recibidas las actuaciones anteriores y dar vista de las mismas a la parte recurrente, al Ministerio Fiscal y al Letrado del Estado para que, por plazo común de veinte días, presentaren las alegaciones que estimasen pertinentes, de conformidad con lo determinado en el art. 52.1 de la LOTC.

6. En sus alegaciones afirmó la representación actora –ratificándose en todo lo expuesto en la demanda– que, en primer lugar, se habría conculcado la libertad de expresión del declarante «fuera de su horario de trabajo», reconociendo la propia Sentencia recurrida «que existían filtraciones del Ministerio de Justicia a la Editorial Prisa», así como que la resolución de la Subsecretaría del Ministerio de Justicia fue nula de pleno Derecho, al no respetarse en ella el procedimiento debido, no ser adoptada por el Ministerio de la Presidencia y la Comisión interministerial encargada de la adscripción y conculcarse en ella el derecho al Juez imparcial.

La vulneración del derecho fundamental reconocido en el art. 20. 1 a) de la Constitución se ilustra señalando que la Sentencia de la Sala Sexta del Tribunal Supremo, de 22 de septiembre de 1986, reconoce en sus considerandos –y concretamente en el fundamento de Derecho cuarto– que el recurrente «tuvo conocimiento, en su condición de trabajador, de la filtración de noticias desde el Departamento en que trabajaba a la Editorial Prisa», filtración que constituye una actividad ilegal que provoca un auténtico monopolio ideológico contrario a la igualdad de oportunidades y a la libre competencia. A ello se habría de añadir que el actor no tenía cargo alguno, siendo, tan sólo, un trabajador en régimen laboral, adscrito forzosamente al Ministerio de Justicia, y que no expresó su opinión durante el horario de trabajo, ni con motivo del mismo, manifestándola sólo como ciudadano y como miembro de la Asociación de Derechos Humanos de España. Tras controvertir la afirmación de la Sentencia impugnada según la cual debía el actor haber comunicado estos hechos a su superior, se reitera la nulidad del despido del que fue objeto, citando las Sentencias constitucionales de 27 de marzo y de 19 de julio de 1985 y reiterando la condición de trabajador, no de funcionario, de quien demanda, a propósito de lo cual se cita la Sentencia de la Sala Quinta del Tribunal Supremo del día 3 de julio de 1982.

Se habría violado, asimismo, el derecho del demandante reconocido en el artículo 20.1 d) de la Constitución, esto es, el derecho a comunicar o recibir libremente información veraz por cualquier medio de difusión, indicándose, al efecto, que en el período de prueba, «se han aportado numerosas filtraciones al periódico "El País", que publicó con carácter de primicia, relativas todas ellas a asuntos relacionados con el Ministerio de Justicia», y añadiéndose que el entonces Jefe del Gabinete de Prensa del citado Ministerio había sido empleado del periódico supuestamente beneficiado por las repetidas «filtraciones».

En tercer lugar, se habrían conculcado el principio general de «proporcionalidad», así como los principios reconocidos en los arts. 14 y 9.2 de la Constitución. En cuanto a lo primero, porque la Sentencia del Tribunal Supremo que se recurre no razona los motivos por los que se aparta del criterio de la Magistratura de Trabajo, contradiciendo, incluso, otra Sentencia de la misma Sala

Sexta del Tribunal Supremo, de fecha 12 de septiembre de 1986. En cuanto a la vulneración del principio enunciado en el art. 9.2 de la Constitución, porque la Sentencia del Tribunal Supremo habría olvidado la reiteradísima doctrina constitucional relativa al carácter normativo de todos los preceptos constitucionales, al afirmar que lo dispuesto en el citado precepto constitucional «constituye una norma de carácter programático (...)». La violación del principio de igualdad se seguiría del hecho de que se haya sancionado a quien recurre por expresar una opinión, y no al autor de la filtración, a pesar de que el propio Tribunal Supremo reconoce que ésta existe.

Se afirmó, asimismo, la violación de varios de los derechos reconocidos en el art. 24 de la Constitución. En primer lugar, se habría violado el derecho que se enuncia en el apartado 1.º de este precepto porque al señor Crespo Martínez se le deparó indefensión a lo largo del expediente al no practicarse de forma contradictoria la prueba testifical y al prejuzgar y calificar el instructor el resultado de la prueba. Se habría menoscabado, también, el derecho del actor a ser presumido inocente (art. 24. 2 de la Constitución), pues no existió prueba alguna contra el recurrente, violándose también, el derecho al procedimiento debido, con todas las garantías, ya que la Sentencia de la Sala Sexta del Tribunal Supremo no resuelve las cuestiones de constitucionalidad planteadas en el recurso de casación, originando, con ello, al recurrente la más grave de las indefensiones.

De la misma forma, en suma, que el Tribunal Constitucional ha declarado la nulidad de los despidos discriminatorios por infracción del art. 14, se debe declarar la nulidad de aquellos despidos que infrinjan los arts. 20 y 24 de la Constitución y los derechos fundamentales a la libertad de expresión y manifestación y de comunicar libremente información, así como el derecho al procedimiento debido, a la utilización de los medios de prueba, a la prohibición de indefensión, al principio de contradicción, a la presunción de inocencia y a la obligación de dar audiencia del expediente y de la propuesta de resolución, principios todos ellos vulnerados en el procedimiento que antecede. Se cita expresamente lo dispuesto en el art. 105 de la Constitución en relación con lo prevenido en el art. 24.1 de la misma Norma fundamental, afirmándose que, en el procedimiento disciplinario laboral no se dio traslado de la propuesta de resolución, sin dar tampoco audiencia para formular alegaciones. Se cita, asimismo, lo dispuesto en el Real Decreto 2.157/1978, de 1 de septiembre, en orden a la obligación del Gobierno de facilitar el acceso a las fuentes de información sobre su propia actividad. Se suplicó, por todo ello, se dictara Sentencia en la que se declarase la nulidad de la Sentencia impugnada y se restableciera al recurrente en sus derechos fundamentales, decretándose la nulidad o, subsidiariamente, la improcedencia del despido y condenando a la Administración demandada a la readmisión del actor.

7. El Ministerio Fiscal partió, en sus alegaciones, de la observación de que la relación laboral en la que era parte el demandante comportaba la sujeción a los principios de lealtad y confianza, cuya ruptura por parte del trabajador puede llevar aparejada la sanción del despido. Como quiera que el recurrente aduce haber ejercitado derechos fundamentales al realizar las declaraciones por las que fue sancionado, se impone el recordatorio de la doctrina constitucional relativa a los límites de los derechos fundamentales, citándose, al respecto, las SSTC 6/1981, de 16 de marzo, 104/1986, de 17 de julio, y 159/1986, de 12 de diciembre. Se

debe, pues, examinar si la condición de trabajador al servicio de la Administración del Estado le vedaba al actor poner de manifiesto las graves irregularidades por él detectadas, observándose que la Sentencia impugnada apreció que el recurrente rebasó los límites de su derecho a expresarse libremente y a difundir y comunicar información, ya que con sus manifestaciones habría conculcado el espíritu que informa la relación laboral y el principio de buena fe que la preside, al haber faltado a la lealtad debida para con su empleador, superiores y compañeros, a los que ha podido dañar en su imagen y prestigio, observándose que por la Sala se consideró no probado que las denunciadas situaciones fuesen imputables a persona alguna, ni al Organismo de que dependían, apreciándose, asimismo, que se debió dar inmediata cuenta a sus jefes, por afectar al régimen interno del servicio. Sobre lo dicho, se ha de tener también en cuenta que el derecho fundamental reconocido en el art. 20.1 a) tiene su límite cuando el derecho se ejerce con fines distintos a aquellos para los que fue reconocido, lo que habría ocurrido en el presente caso, resultando válidas las restricciones impuestas en la Sentencia impugnada y realizadas al examinar la Sala las manifestaciones proferidas en su contexto laboral.

Se deben rechazar los alegatos de haberse violado los principios de proporcionalidad y de igualdad, y otro tanto cabe decir sobre la supuesta vulneración de lo dispuesto en el art. 9.2 de la Constitución, pues ni el derecho a la proporcionalidad se recoge en el seno del derecho constitucional a la igualdad, ni las consideraciones de la Sala sobre el art. 9.2 constituyen, en sí, violación de derecho alguno, ni, en fin, se aprecia, examinadas las Sentencias citadas como término de referencia, distinto criterio del empleado por la Sentencia impugnada para razonar el carácter disciplinario del despido que sufrió el señor Crespo, sin que, por lo demás, coincidan, en unos casos y en otros, las circunstancias enjuiciadas. Tampoco el derecho a la igualdad se habría menoscabado por haberse sancionado al demandante y no al autor de la filtración, ya que, con independencia de que este último no fue identificado, tal planteamiento carece de contenido constitucional, una vez que se declaró razonadamente que el señor Crespo había cometido una falta muy grave de deslealtad, lo que no puede justificarse comparándose con otro posible infractor.

Por lo que se refiere, de otra parte, a la conculcación del derecho al Juez imparcial, al principio de contradicción, al proceso debido con todas las garantías y a la audiencia, no cabe sino constatar con la Sentencia impugnada que el señor Crespo tuvo a su disposición todos los medios precisos para informarse de la acusación de que era objeto y defenderse de la misma, haciendo uso de los medios probatorios que estimó oportunos en el seno de un procedimiento en cuya tramitación se observaron las normas reglamentarias y constitucionales pertinentes, sin que, por todo ello, se aprecie irregularidad formal que haya podido engendrar indefensión. También ha de rechazarse, por último, la supuesta vulneración del derecho a la presunción de inocencia porque, examinado el expediente sancionador, se aprecia que en el mismo hubo abundante actividad probatoria inculpativa del señor Crespo, debidamente razonada en la resolución administrativa y porque las pruebas testificales y documentales no pudieron justificar la autoría de las posibles filtraciones y si lo hicieron respecto de la conducta de deslealtad imputada al señor Crespo. Por todo ello, en definitiva, procedería denegar el amparo solicitado.

8. En sus alegaciones comenzó por advertir el Letrado del Estado la indeterminación, en la demanda, del acto al que se imputan las lesiones de derechos fundamentales, citando al respecto lo prevenido en los arts. 50.1 b), 49.1 y 85.1 de la LOTC. En todo caso, asumiendo la tarea de sacar a la luz el verdadero objeto de la pretensión de amparo, sería forzoso estimar que el acto supuestamente lesivo sería, ante todo, el despido disciplinario del actor decidido por el Subsecretario de Justicia, acto que el Magistrado de Trabajo juzgó «improcedente» y que el Tribunal Supremo halló ajustado a Derecho. Se pregunta, a continuación, el Letrado del Estado si cabe decir que el despido de un trabajador de la Administración constituye «acto del poder público» en el sentido y a los efectos del art. 41.2 de la LOTC, observando, a este propósito, que, cuando la Administración despide a un trabajador, ejercita un poder jurídico (poder disciplinario) exactamente del mismo tipo que el de cualquier empleador, de tal modo que el poder disciplinario de la Administración sobre sus trabajadores no merece la conceptualización de potestad pública. La cuestión sería, en todo caso, ociosa desde el momento en que el Tribunal Constitucional (SSTC 120/1983, de 15 de diciembre, y 88/1985, de 19 de julio) ha entendido comprendidos en la esfera del amparo constitucional casos similares al presente, considerándolos perfectamente encuadrables en el art. 44 de la LOTC. Es patente, sin embargo, que el examen de si los órganos jurisdiccionales laborales protegieron debidamente o no los derechos fundamentales presupone el que éstos puedan invocarse y ejercerse en el ámbito de las relaciones laborales. Se trata, en suma, de saber si, en la interpretación y aplicación de una causa de despido disciplinario [la de los arts. 54.2 d) del Estatuto de los Trabajadores y 45 c), 1, del Convenio Colectivo del Ministerio de Justicia], los órganos jurisdiccionales laborales tuvieron o no en cuenta ciertos derechos fundamentales y si los consideraron y ponderaron en la debida forma.

No ha existido, en primer lugar, violación del art. 14 de la Constitución. De una parte, el «principio general del derecho a la proporcionalidad» no es accionable en amparo, y si con tal mención se pretende aludir a que la Sentencia impugnada se aparta arbitrariamente de otras anteriores de la misma Sala, bastaría con decir que el recurrente no aporta el término de referencia, pues, al respecto, hubiera sido preciso que se acompañaran a la demanda sendas certificaciones de las Sentencias citadas de adverso. Por lo demás, las nociones de «transgresión de la buena fe», de «abuso de confianza» y otras similares [arts. 54.2 d) del Estatuto de los Trabajadores y 45 c), 1, del Convenio Colectivo que aquí importa] constituyen conceptos indeterminados valorativos que obligan a reconocer un extenso margen de apreciación judicial para concretizarlos y aplicarlos al caso. Cabe observar, al respecto, que la Sala Sexta razona suficientemente el porqué juzga transgredida la buena fe contractual en este caso. En otro orden de cosas, las referencias de la misma Sala al art. 9.2 de la Constitución, como «norma de carácter programático», no entraña infracción de ese mismo precepto, por lo demás no accionable en amparo. Tampoco se vulneró el art. 14 de la Constitución al no haberse sancionado al «autor de la filtración», ya que, en su fundamento jurídico 5.º, la Sentencia de la Magistratura consideró que la realidad de las afirmaciones no llegó a acreditarse en autos, debiendo también observarse que en la Sentencia de la Sala Sexta del Tribunal Supremo no se consideran como hechos probados tales filtraciones, aludiendo el Tribunal a las mismas en términos hipotéticos.

Tampoco, en segundo lugar, se habrían vulnerado los derechos que se invocan con cita del art. 24 de la Constitución, en sus dos apartados. Tras aludir el Letrado del Estado a la garantía procedimental establecida en el art. 49 del Convenio Colectivo del Ministerio de Justicia, se recuerda que la esfera propia del art. 24 de la Constitución es, manifiestamente, la jurisdiccional, debiendo también tenerse en cuenta que el señor Crespo obtuvo dos Sentencias en las que se dio cumplida respuesta a sus alegatos, de tal forma que, en el proceso laboral de instancia y en el recurso de casación, no se infringió derecho alguno de los reconocidos en el art. 24 de la Constitución, sin que, por lo demás, pueda estimarse comprendido en la esfera de protección de dicho precepto constitucional un procedimiento de imposición de sanciones laborales instituido en Convenio Colectivo para un conjunto de trabajadores. Aun si esto último no se admitiera, ninguna de las tachas opuestas por el actor al procedimiento sancionador es acogible, porque ni se prejuzgó o predeterminó nada en su contra en el curso de tal procedimiento, ni careció el actor de la posibilidad de proponer toda la prueba testifical que consideró oportuno, ni dejó de ser oído el actor por la Administración en los términos convenidos, ni, en fin, se vulneró su derecho a la presunción de inocencia, pues hubo un mínimo probatorio de cargo suficiente.

Tampoco, en tercer lugar, se vulneraron los derechos reconocidos en el art. 20.1 a) y d), de la Constitución. Lo que en este caso se llama «filtración» es, sin duda, un acto jurídicamente ilícito cuando se trata de «información oficial» (art. 7.1 de la Ley de 18 de marzo de 1966), por más que deba quedar también claro que no existe un derecho constitucional a obtener información oficial de la Administración, siendo los derechos del art. 20.1 de la Constitución de libertad, no de prestación, y atribuyendo sólo la Ley (la Ley de Prensa de 1966) el derecho a obtener información oficial no clasificada de la Administración.

Sobre esta base, y en lo que se refiere al presente caso, no habría duda de que constituye un acto de ejercicio del derecho a comunicar información el difundir la noticia de que en un Ministerio se dio un trato de privilegio a determinada agencia, o a cierto medio, en la obtención de información oficial no clasificada. Aunque la delimitación entre los derechos reconocidos en los apartados 1 a) y 1 d) del art. 20 de la Constitución no siempre es sencilla, parece claro que el derecho a la libertad de información se refiere más bien a los «hechos», en tanto que el declarado en el artículo 20.1 a), contempla las ideas, opiniones y pensamientos «sobre los hechos». Pues bien, si los hechos difundidos son exactos y si quien los difunde así lo acredita, nos encontraríamos con un acto irreprochable del ejercicio del derecho de libre comunicación de información veraz, del que no podrían seguirse consecuencias jurídicas desfavorables, porque ningún deber contractual de buena fe obliga al trabajador a callar o a no difundir [es decir, a no ejercitar su derecho fundamental del art. 20. 1 d)] unos hechos que son jurídicamente ilícitos y que pueden constituir una inconstitucional discriminación, amén de ser bien poco coincidentes con un orden de libertad y democracia. Nos hallaríamos, entonces, en un supuesto similar al de la STC **88/1985**: Si no hay exceso en el ejercicio del derecho del art. 20.1 d) –y no lo habría cuando se difunden hechos verdaderos constitutivos de un ilícito jurídico–, el despido supondría una reacción contractual utilizada abusivamente.

Ahora bien, el señor Crespo jamás probó la existencia de una verdadera «filtración» al periódico «El País», ni siquiera lo intentó, y se debe señalar que el mero hecho de comprobar que este periódico se adelantaba a los demás en la publicación de ciertas noticias concernientes al Ministerio de Justicia no autoriza a sostener que le son filtradas «desde» el Ministerio de Justicia, pues ese periódico pudo ser el único en solicitar la información, con arreglo a lo que dispone el art. 8 del Decreto 750/1966, de 31 de marzo o pudo obtenerla de fuente ajena al Ministerio. En suma, el demandante no aportó la más mínima justificación objetiva, ni siquiera de principio, de los hechos que denunciaba, sin que, de otra parte, pudiera haber ignorado que la difusión de lo que relataba habría de menoscabar el honor de ciertas personas (Jefe del Gabinete de Prensa y autoridades superiores del Ministerio de Justicia) y de desacreditar al propio Ministerio.

Se pregunta, a continuación, el Letrado del Estado si el derecho fundamental del art. 20.1 d) de la Constitución protege una información en las condiciones descritas, es decir, cuando se afirma que han sucedido ciertos hechos de los que no se ofrece ni se posee la más mínima prueba. En la respuesta que se dé a esta pregunta –se dice– puede influir la interpretación de adjetivo «veraz» con que el precepto constitucional califica a la información cuya libre comunicación y recepción garantiza. Parece claro que esta nota de «veracidad» no puede entenderse como una condición o límite absoluto del derecho., en el sentido de que éste ampare únicamente las informaciones exactas (actualmente exactas), citándose, a este propósito, la doctrina expuesta por la Corte Suprema de los Estados Unidos de América en el caso «New York Times» V. Sullivan. Se afirma, a partir de esta última cita, que el precepto constitucional de referencia podría ser entendido como referido a la «información realizada en disposición veraz», esto es, la información acaso no exacta de hecho, pero cuya inexactitud ignora el autor, que habría obrado en la obtención de la información de acuerdo con un canon razonable de cuidado profesional (búsqueda razonable de pruebas, comprobación adecuada de la información, especial diligencia cuando pueda resultar afectado el honor, buen nombre, crédito y reputación de las personas, etc.). Este «canon razonable de cuidado» con el que se debe medir la actuación de quien comunica una información enlaza con el concepto de la buena fe (art. 7.1 del Código Civil), que es pauta y criterio general para el ejercicio de los derechos, y también para el reconocido en el artículo 20.1 d) de la Constitución (SSTC [120/1983](#) y [88/1985](#)).

Pues bien, teniendo en cuenta que la causa invocada para despedir al señor Crespo fue, justamente, la relativa a la «transgresión de la buena fe contractual» [art. 54.2, d), del Estatuto de los Trabajadores], especificada en el art. 45 c), 1, del Convenio Colectivo aplicable mediante las nociones de «fraude», «deslealtad» y «abuso de confianza», cabe preguntarse si es posible calificar la conducta del señor Crespo como transmisora de una información veraz o si debe negársele la protección del artículo 20.1 d), porque transgredió la buena fe y obró deslealmente, según apreció la Sala Sexta del Tribunal Supremo ponderando expresamente las exigencias del derecho fundamental y cumpliendo, de esta manera, con las exigencias puestas de manifiesto en estos casos por la doctrina constitucional STC [104/1986](#)). En todo caso, sería irrelevante la circunstancia, subrayada en la demanda, de que la información suministrada por el señor Crespo lo fuera al margen de su horario laboral, dato éste que, de ser cierto, es intrascendente, pues el

deber de buena fe respecto al empleador no depende del horario, como la deslealtad no deja de serlo por cometerse en día festivo.

Concluye el Letrado del Estado afirmando que no puede reputarse conforme al canon ético-objetivo de la buena fe la conducta de un periodista, contratado laboral, que, invocando su condición de miembro del Gabinete de Prensa del Ministerio de Justicia, procura la difusión de una noticia relativa a hechos de los que no presenta la más mínima prueba y que no se ha preocupado de contrastar siquiera mínimamente. Hacer pasar las propias sospechas por hechos incontrovertibles no se recomienda por buen periodismo, sin que esta conducta se compadezca con el deber de lealtad, cuando es probable que se haya previsto (y, en todo caso, se ha podido y debido prever) el resultado del escándalo y descrédito artificialmente inducidos contra el superior inmediato (Jefe del Gabinete de Prensa), las autoridades ministeriales y el Ministerio como un todo. Así lo ha apreciado la Sala Sexta del Tribunal Supremo, ponderando razonable y acertadamente los deberes de lealtad del señor Crespo y su derecho a comunicar libremente información veraz, concluyendo que la infracción de los primeros impedía que la conducta pudiera ampararse en el segundo. Esta ponderación, por todo lo expuesto, debe ser confirmada mediante la denegación del amparo.

9. Por providencia del día 13 de octubre se acordó señalar para deliberación y votación del recurso el día 7 de diciembre, quedando concluida el día 13 de enero siguiente.

II. Fundamentos jurídicos

1. Antes de entrar en el examen de la pretensión de amparo aquí deducida es necesario considerar el punto relativo a cuál sea, en este caso, el acto del poder público (art. 41.2 de la LOTC) frente al que el recurso se formula. La cuestión se ha suscitado por el Letrado del Estado en el trámite de alegaciones, observando que, si bien la demanda se dice dirigida frente a la Sentencia de la Sala Sexta del Tribunal Supremo, de 22 de septiembre de 1986, el recurrente viene a imputar las violaciones de derechos que denuncia, con carácter inicial, al acto mismo de despido –decidido por Resolución de la Subsecretaría del Ministerio de Justicia, de 12 de febrero de 1985– y, antes aún, a las irregularidades que se habrían verificado, a decir del actor, en la sustanciación del procedimiento disciplinario que concluyó en aquella resolución de la relación laboral. Para el Letrado del Estado, sin embargo, esto que llama indeterminación de la demanda de amparo no impediría el examen, en cuanto al fondo, de la pretensión actora, pues este recurso, para la representación de la Administración, no se habría de entender formulado frente a las actuaciones, previas al proceso laboral, que llevaron al despido, ni frente al despido mismo, sino contra la resolución judicial que, según el demandante, no reparó las lesiones de derechos fundamentales entonces supuestamente verificadas, conclusión ésta que se impondría a partir de la advertencia de que aquellas actuaciones del empleador –de la Subsecretaría del Ministerio de Justicia, en este caso– no fueron expresivas de potestad pública alguna, ejerciendo entonces la citada Subsecretaría, estrictamente, las facultades de orden jurídico-privado que, como empleador, le reconoce el ordenamiento laboral.

Este entendimiento del sentido de la acción de amparo es, efectivamente, el correcto, correspondiéndose, por lo demás, con lo expuesto por el demandante en el encabezamiento y en la petición final de su demanda. El acto público aquí impugnado es la Sentencia dictada en casación por la Sala Sexta del Tribunal Supremo resolución judicial a la que, de ser cierto lo aducido en la demanda, se habría de imputar la desprotección de los derechos fundamentales del recurrente, inicialmente vulnerados, en esta hipótesis, en el curso del expediente disciplinario laboral y en la decisión de despido a la que a su término se llegó, ello con independencia de que, según también se ha expuesto en los Antecedentes, a la misma Sala Sexta del Tribunal Supremo se le reprocha en la demanda unas pretendidas vulneraciones (del principio constitucional de igualdad y de lo que el recurrente llama «principio de proporcionalidad») que no serían ya reiterativas de las que se dicen sufridas extrajudicialmente. En cuanto a estas últimas, se debe recordar y aplicar al presente caso lo que ya dijera este Tribunal en su [STC 47/1985](#), de 27 de marzo (fundamento jurídico 5.º), esto es, que los órganos judiciales vienen obligados por el art. 53.2 de la Constitución a tutelar los derechos y libertades en dicha disposición reseñados, garantía jurisdiccional ésta que, a falta de regulación procesal específica, se ha de dispensar, en asuntos como el actual, a través del procedimiento laboral y que, caso de denegarse indebidamente, puede dar lugar a la correspondiente acción de amparo constitucional.

Se debe entender encauzada esta acción, en suma, por la vía del art. 44, no por la del art. 43, de la Ley Orgánica de este Tribunal, pues, como con razón observa el Letrado del Estado, la Subsecretaria del Ministerio de Justicia, que aquí adoptó la decisión de despedir, no ejerció, para ello, potestad de imperio alguna, sujeta como estuvo, estrictamente, al ordenamiento jurídico laboral y no ejercitando otras facultades, en consecuencia, que las comunmente reconocidas por dicha normativa a todo empleador. No se trata ahora de descartar que toda actuación bajo veste privada de los órganos y autoridades que dice el art. 43.1 de la LOTC sea insusceptible de impugnación en dicha vía ([STC 35/1983](#), de 11 de mayo, fundamento jurídico 3.º), sino, con más limitado alcance, de negar tal posibilidad en los casos, como el presente, en que los actos que se denuncian por originariamente lesivos de derechos amparables se hayan adoptado en el ejercicio de facultades dimanantes de una relación jurídico-privada y, como tales, sujetas positivamente al acto jurídico –al contrato, en este caso– del que, conforme a la Ley, proceden.

2. Buena parte de la argumentación actora, como se reseñó en los Antecedentes, se encamina a sostener que los derechos fundamentales de quien demanda, reconocidos en los apartados 1 a) y 1 d) del art. 20 de la Constitución, fueron vulnerados en la Sentencia impugnada al considerarse en ella procedente –y no nulo, como el actor en primer lugar pidiera– un despido que se dice contrario a dichas libertades de expresión y de información. Con todo, el actor también reprocha otras lesiones de sus derechos a la resolución judicial frente a la que recurre, lesiones que se habrían producido al no repararse por la Sala Sexta del Tribunal Supremo las ya verificadas en el expediente disciplinario que llevó al despido y al incurrir en su Sentencia la Sala juzgadora –se dice– en quiebra de los principios constitucionales de igualdad y de proporcionalidad. Con la consideración de este último grupo de quejas procede que iniciemos nuestro examen, pues si alguna de ellas hubiese de ser acogida resultaría ocioso el análisis de

las fundamentaciones sustantivas expuestas en la Sentencia impugnada sobre el ejercicio por el demandante de sus libertades ex art. 20.1 de la Constitución.

Poco se ha de decir, por su inconsistencia notoria, acerca de las denuncias que el recurrente formula por haberse violado, en la tramitación del expediente disciplinario laboral que llevó a su despido, los derechos fundamentales reconocidos en los apartados 1.º y 2.º del art. 24 de la Constitución, deparándosele –afirma– la indefensión consiguiente, la conculcación, también, de las garantías propias al procedimiento sancionador y el desconocimiento, en fin, de la presunción de inocencia. Para descartar la verificación de tales lesiones no hace falta examinar ahora la pulcritud procedimental del expediente sancionador –lo que ya se hizo por los juzgadores que aquí resolvieron–. Basta recordar que las garantías consagradas en el art. 24 de la Constitución no se extienden al ámbito disciplinario laboral, ya que, de una parte, el derecho a la debida tutela judicial, sin indefensión, opera sólo –con excepciones ahora irrelevantes– en el ámbito de las actuaciones judiciales (ATC 664/1984, de 7 de noviembre, fundamento jurídico 1.º), y porque, de otro lado, ni el derecho al proceso debido, con todas las garantías, ni el de ser presumido inocente pueden tampoco desnaturalizarse, proyectándose –como aquí se pretende– en el ámbito de un procedimiento no jurisdiccional y cuyo sentido no fue el de dar ocasión al ejercicio del ius puniendi del Estado (AATC 213/1982, de 9 de junio, fundamento jurídico único, y 683/1984, de 14 de noviembre, fundamento jurídico 3.º). El recurrente, en suma, no ha sufrido indefensión, ni ha visto menoscabada la presunción de ser inocente que constitucionalmente le ampara. Acudiendo sin traba a la jurisdicción laboral, y ejercitando ante ella sus derechos procesales, ha obtenido de los órganos judiciales sendas resoluciones que, desde la perspectiva que ahora importa, no pueden tacharse de irrazonadas o de carentes de la necesaria fundamentación en Derecho, por más que tal fundamentación se discuta, bajo otras invocaciones constitucionales, en la demanda de amparo.

Tampoco puede prosperar el alegato que se formula aduciendo un trato discriminatorio –y contrario, por ello, a lo dispuesto en el art. 14 de la Constitución– al ser despedido disciplinariamente el demandante y al no haber sido objeto de sanción alguna, sin embargo, la persona o personas responsables de las supuestas «filtraciones» a las que en su día se refiriera el actor. Es evidente, en efecto, que si el despido fue aquí conforme a Derecho, en nada empañaría esta conclusión la inacción que se reprocha a las autoridades del Ministerio de Justicia, porque la comparación que el demandante propone sería, en todo caso, impracticable, recayendo la sanción laboral por él recibida y la hipotética que echa en falta sobre supuestos entre los que, como es obvio, ningún parangón cabe, al tratarse en un caso –en el de la conducta del actor que llevó al despido– de hechos constatados y acreditados en el correspondiente procedimiento y en el otro de comportamientos meramente hipotéticos o, cuando menos, no acreditados en el proceso judicial que antecede (considerando quinto de la Sentencia de la Magistratura de Trabajo núm. 6 de Madrid, de 13 de mayo de 1985).

3. A la Sentencia dictada en casación se le imputa también la vulneración de otros principios y reglas constitucionales (los enunciados en los arts. 9.2, 14 y 24 de la Norma fundamental), pero estos alegatos carecen, asimismo, de consistencia alguna.

En contra de lo que el recurrente sostiene, la Sala Sexta del Tribunal Supremo no dejó de resolver en su Sentencia las «cuestiones de constitucionalidad planteadas en el recurso de casación», ni omitió, tampoco, la exposición de las razones que la llevaron a casar y a anular la Sentencia dictada por la Magistratura de Trabajo, de tal forma que el resultado dañoso para el actor que en la demanda se afirma –haber quedado indefenso y recibir una resolución judicial contraria al principio de «proporcionalidad»– no es, en modo alguno, reconocible. La Sentencia que aquí se impugna dio pormenorizada respuesta a todos y cada uno de los motivos de casación articulados por el hoy demandante y basta con advertirlo así para rechazar, en cuanto a este extremo, la queja constitucional, sin que al efecto sea preciso hacer más consideraciones sobre la pertinencia de invocar en este cauce un principio como el de «proporcionalidad», no explícitamente enunciado en la Constitución y sólo relevante, en ciertos casos, cuando lo que se denuncia es un trato arbitrario o discriminatorio en las normas o en su aplicación.

En la demanda, se aduce también –aunque sin la precisión debida– que la Sala juzgadora se aparto de su doctrina anterior en casos análogos al estimar «procedente» el despido del actor, pero es lo cierto que este reproche no se ha ilustrado ante nosotros como hubiera sido necesario, esto es, identificando otra u otras Sentencias del mismo órgano judicial que, a partir de supuestos iguales en Derecho, hubieran expresado resoluciones diversas a la que recibiera la pretensión del demandante. Se ha limitado éste a reproducir diversos pasajes de otras tantas Sentencias del Tribunal Supremo, sin acreditar que versaran sobre asunto como el presente, y ello –como debiera haber sido claro para el recurrente– impide dar siquiera inicio al juicio de igualdad (STC 78/1984, de 9 de julio, fundamento jurídico 3.º). Lo que, desde luego, no se puede pretender con la cita del art. 14 de la Constitución es que este Tribunal entre a considerar si –pese a no acreditarse que casos iguales se resolvieron en modo diverso– el Tribunal Supremo mantuvo o no, en esta Sentencia, su anterior doctrina respecto de la causa legal para el despido disciplinario que se contiene en el art. 54.2 d) del Estatuto de los Trabajadores («La transgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo»), pues, como repetidamente hemos dicho (por todas las resoluciones en este sentido, STC 48/1987, de 22 de abril, fundamento jurídico 3.º), el recurso de amparo no es cauce procesal idóneo para preservar el mantenimiento de la doctrina jurisprudencial, tanto más cuanto que, en este caso, la resolución impugnada ha sido adoptada por el Tribunal Supremo de Justicia, que es el órgano jurisdiccional superior en todos los órdenes, salvo lo dispuesto en materia de garantías constitucionales (art. 123.1 de la Constitución), garantías que aquí, en lo que a la igualdad ante la Ley afecta, no han sido menoscabadas.

Tampoco se ha vulnerado la igualdad ante la Ley, en fin, porque en el sexto de los fundamentos de Derecho de su Sentencia señalara el Tribunal Supremo, al resolver sobre el correspondiente motivo de casación, que «(...) tampoco es de aplicación al caso enjuiciado el apartado 2.º del art. 9 de la Constitución, pues su contenido constituye una norma de carácter programático, de política a seguir por los poderes públicos». Correcta o no, esta declaración no ha desconocido derecho alguno del actor amparable en este cauce, pues ni la norma que se contiene en el citado art. 9.2 de la Constitución enuncia derechos subjetivos, cuya violación pueda dar lugar a una petición de amparo, ni, en todo caso, el entendimiento del Tribunal Supremo sobre la

aplicabilidad en casación de tal precepto guarda relación alguna, en este supuesto, con el principio constitucional de igualdad que se enuncia en el art. 14 de la misma Norma fundamental.

4. Constatada la inexistencia de vulneración de los derechos del demandante por las causas hasta ahora examinadas, procede que entremos a considerar si, como también se aduce en el recurso, resultaron violados los derechos del señor Crespo Martínez que se reconocen en los apartados 1 a) y 1 d) del art. 20 de la Constitución, es decir, los derechos a «expresar y difundir libremente los pensamientos, ideas y opiniones mediante la palabra, el escrito o cualquier otro medio de reproducción», de una parte, y a «comunicar libremente información veraz por cualquier medio de difusión», de la otra. Las lesiones de derechos que se denuncian, se seguirían –a decir del actor– del hecho de que, habiendo sido despedido por el mero ejercicio de estas libertades, los órganos judiciales que resolvieron el litigio no consideraron tal despido como nulo, entendiendo la Magistratura de Trabajo, en primer lugar, que la resolución unilateral del contrato por el Ministerio de Justicia fue tan sólo improcedente y apreciando, después, la Sala Sexta del Tribunal Supremo la procedencia del despido, lo que llevó, como se ha dicho, a estimar el recurso de casación interpuesto en nombre de la Administración y a casar, en consecuencia, aquella primera Sentencia de la Magistratura.

Importa recordar que el demandante fue despedido –como se hizo constar en la Resolución de 12 de febrero de 1985, de la Subsecretaría del Ministerio de Justicia– por la comisión de una falta muy grave de deslealtad y abuso de confianza (art. 45 c, 1, del Convenio Colectivo aplicable, de 13 de diciembre de 1984), así como por haber incurrido en otra falta leve de ausencia al trabajo (art. 45 a, 3, del mismo Convenio), si bien es aquí de relevante consideración que, en el curso del proceso laboral que antecede, todo el debate sobre la calificación que el despido mereciera giró en torno a la primera de dichas faltas, pues, como observó el Magistrado de Trabajo en su Sentencia, la falta leve de inasistencia al trabajo no podría haber sido sancionada, en sí misma, sino con el correspondiente apercibimiento por escrito. El despido, en suma, se quiso fundamentar en la deslealtad y en el abuso de confianza imputados al trabajador por las manifestaciones que éste hiciera el día 20 de enero de 1985 ante persona o personas de la Agencia de Noticias «Europa Press» y en las que expresara su intención de dirigir «próximamente» un escrito al Subsecretario del Ministerio de Justicia exponiendo «su preocupación por la filtración de noticias desde ese Departamento a la Editorial Prisa – Promotora de Informaciones, S. A.». En la argumentación actora, por tanto, el despido disciplinario se configuró como una sanción por el ejercicio de las libertades públicas invocadas y se ha de advertir, desde ahora, que si tal reacción empresarial hubiera sido ilegítima, nos encontraríamos, efectivamente, ante una lesión de los derechos que en la demanda se citan, lesión que no quedaría empañada por la circunstancia de que, en este caso, el recurrente realizara, de hecho, las expresiones o informaciones que dice protegidas, ya que la utilización de un derecho fundamental, si el derecho es, en verdad, reconocible, no puede nunca ser objeto de sanción (STC 11/1981, de 8 de abril, fundamento jurídico 22). De haber sido así, de haberse sancionado disciplinariamente al actor por el ejercicio lícito de sus derechos fundamentales, el

despido no podría dejar de calificarse como nulo, con nulidad radical (STC 88/1985, de 19 de julio, fundamento jurídico 4.º)

Lo que se pide de este Tribunal, en consecuencia, es que entre a determinar si, en el caso de haber ejercido el actor alguno de los derechos fundamentales que invoca, su limitación por la causa de despido que aquí se aplicó (art. 45 c. 1 del Convenio Colectivo y art. 54.2 d del Estatuto de los Trabajadores) fue o no constitucionalmente correcta, esto es, si se acomodó tal restricción al ámbito de los derechos mismos, según quedan éstos configurados en el seno de la relación jurídico-laboral. No es ésta, desde luego, una cuestión que resulte ajena a nuestra Jurisdicción en un recurso como el presente, pues las categorías que ordenan el recto desenvolvimiento de las relaciones contractuales (las de «lealtad», «confianza» y «buena fe» que aquí se aplicaron) pueden ser objeto de examen por este Tribunal –y no sólo por los órganos judiciales ordinarios, inicialmente llamados a su interpretación– cuando tales nociones sirven para delimitar, en el proceso, el ámbito que corresponde a un derecho fundamental. Siendo esto así, lo que ahora nos cumple examinar es, ante todo, cuál de las libertades públicas del actor –si alguna– quedó aquí comprometida, pasando después a considerar, en su caso, si los límites que pesan sobre tal libertad en el seno de la relación jurídico-laboral fueron rectamente entendidos y aplicados por la Sala Sexta del Tribunal Supremo.

5. Como hemos dicho antes, el recurrente funda su petición de amparo tanto en la libertad de expresión, consagrada por el art. 20.1 a) de la Constitución, como en el derecho a la información reconocido en el apartado 1 d) del mismo artículo; cita conjunta que obliga a dilucidar cuál de los dos derechos o libertades se encuentra en juego en el presente caso, pues es lo cierto que, aunque algunos sectores doctrinales hayan defendido su unificación o globalización, en la Constitución se encuentran separados. Presentan un diferente contenido y es posible señalar también que sean diferentes sus límites y efectos, tanto ad extra como ad intra, en las relaciones jurídicas, especialmente las de carácter laboral, en que quien ejerce el derecho fundamental se puede encontrar unido con otras personas. En el art. 20 de la Constitución la libertad de expresión tiene por objeto pensamientos, ideas y opiniones, concepto amplio dentro del que deben incluirse también las creencias y los juicios de valor. El derecho a comunicar y recibir libremente información versa, en cambio, sobre hechos o, tal vez más restringidamente, sobre aquellos hechos que pueden considerarse noticiables. Es cierto que, en los casos reales que la vida ofrece, no siempre es fácil separar la expresión de pensamientos, ideas y opiniones de la estricta comunicación informativa, pues la expresión de pensamientos necesita a menudo apoyarse en la narración de hechos y, a la inversa, la comunicación de hechos o de noticias no se da nunca en un estado químicamente puro y comprende, casi siempre, algún elemento valorativo o, dicho de otro modo, una vocación a la formación de una opinión. Ello aconseja, en los supuestos en que pueden aparecer entremezclados elementos de una y otra significación, atender, para calificar tales supuestos y encajarlos en cada uno de los apartados del art. 20, al elemento que en ellos aparece como preponderante. La comunicación informativa, a que se refiere el apartado d) del art. 20.1 de la Constitución, versa sobre hechos (Tribunal Europeo de Derechos Humanos, caso Lingens, Sentencia de 8 de julio de 1986) y sobre hechos, específicamente, «que pueden encerrar

trascendencia pública» a efectos de que «sea real la participación de los ciudadanos en la vida colectiva», de tal forma que de la libertad de información –y del correlativo derecho a recibirla– «es sujeto primario la colectividad y cada uno de sus miembros, cuyo interés es el soporte final de este derecho» (STC 105/1983, de 23 de noviembre, fundamento jurídico 11).

Con los datos anteriores, puede resolverse ya la cuestión antes planteada en lo que concierne a este recurso de amparo. Lo expresado en su día por el señor Crespo Martínez posee los rasgos que permiten definir su comportamiento como ejercicio de la libertad de información a que se refiere el art. 20.1 d) de la Constitución, como es lógico sin entrar a considerar todavía si en el ejercicio de su derecho se atuvo o no a los límites que le cernían en el seno de la relación laboral en que se encontraba inmerso. Las declaraciones por las que el actor fue despedido se formularon y se entendieron por los receptores, como relativas a «hechos», cualquiera que fuese su veracidad y éste es el elemento preponderante que en tales declaraciones cabe detectar. No se opone a ello el dato de que la mención se refiera a un comportamiento genérico del empleador sin referencias puntuales o sin especiales concreciones, pues un comportamiento genérico es también un conjunto de hechos. Y el que algunas de las manifestaciones vertidas en torno a tales hechos entrañaran algún juicio de valor o alguna dosis de crítica no es suficiente para relativizar el carácter preponderante del elemento informativo.

Por otra parte, no cabe desconocer que la información transmitida poseía trascendencia bastante para poder ser calificado lo en ella expuesto como «noticiable» o «noticioso» (STC 105/1983, ibidem), por cuanto versó sobre un hipotético –para nosotros– funcionamiento anormal de los servicios de prensa de un organismo público.

Dos precisiones son aún pertinentes en orden a la correcta calificación, por referencia al derecho fundamental que consideramos, de la conducta realizada por quien hoy demanda. La primera –aludida ya en el párrafo anterior– es la relativa a la titularidad de este derecho fundamental por quien, como el señor Crespo Martínez, no llevó a cabo por sí, directamente, la difusión pública del objeto de la información, transmitiéndola a profesionales del periodismo, que procedieron a su ulterior publicación. Ninguna duda puede caber, a este respecto, en orden a tal abstracta titularidad, en el caso del derecho a comunicar información, pues éste corresponde a todas las personas (STC 6/1981, de 16 de marzo, fundamento jurídico 4.º), aunque no fuera más que porque el proceso en que la comunicación consiste no siempre podrá iniciarse mediante el acceso directo del profesional del periodismo al hecho noticiable mismo.

La comunicación que la Constitución protege es, de otra parte, la que transmita información «veraz», pero de ello no se sigue –como bien observa el Letrado del Estado– que quede extramuros del ámbito garantizado, en supuestos como el presente, la información cuya plena adecuación a los hechos no se ha evidenciado en el proceso, como no se probaron, en este caso, los hechos referidos por el trabajador despedido. Cuando la Constitución requiere que la información sea «veraz» no está tanto privando de protección a las informaciones que puedan resultar erróneas –o sencillamente no probadas en juicio– cuanto estableciendo un específico deber de diligencia sobre el informador, a quien se le puede y debe exigir que lo que transmita como «hechos» haya sido objeto de previo contraste con datos objetivos, privándose, así, de la

garantía constitucional a quien, defraudando el derecho de todos a la información, actúe con menosprecio de la veracidad o falsedad de lo comunicado. El ordenamiento no presta su tutela a tal conducta negligente, ni menos a la de quien comunique como hechos simples rumores o, peor aún, meras invenciones o insinuaciones insidiosas, pero si ampara, en su conjunto, la información rectamente obtenida y difundida, aun cuando su total exactitud sea controvertible. En definitiva, las afirmaciones erróneas son inevitables en un debate libre, de tal forma que, de imponerse «la verdad» como condición para el reconocimiento del derecho, la única garantía de la seguridad jurídica sería el silencio.

Cabe concluir, de lo hasta ahora dicho, que la conducta del hoy demandante no fue, de principio, ajena al ámbito del derecho a comunicar libremente información que se reconoce en el art. 20.1 d) de la Constitución. Ello no basta, como es obvio, para dar aún respuesta a este recurso –se ha de ver si aquella libertad se ejerció aquí correctamente–, pero si lleva a matizar lo considerado por el Tribunal Supremo en el cuarto de los fundamentos jurídicos de su Sentencia, en donde, con trascendencia para la resolución del recurso de casación, se refirió la Sala Sexta al «uso privado y particular que hizo el actor del conocimiento de la filtración de noticias (...)». Merecedora o no de la sanción laboral que aquí recayó, la conducta del trabajador se orientó a transmitir una información de relieve público, advertencia que no es ahora intrascendente si se recuerda que, en su art. 20.1, la Constitución garantiza no sólo derechos subjetivos, sino la misma existencia de una comunicación pública libre (STC 6/1981, cit., fundamento jurídico 3.º y STC 104/1986, de 17 de julio, fundamento jurídico 5.º)

6. El ejercicio por el actor de su libertad de información se hubo de enmarcar, sin embargo, en el específico ámbito de derechos y obligaciones correspondientes a la relación jurídico–laboral, pues, aunque «la celebración de un contrato de trabajo no implica en modo alguno la privación para una de las partes, el trabajador, de los derechos que la Constitución le reconoce como ciudadano» (STC 88/1985, cit., fundamento jurídico 2.º), no es menos cierto que la existencia de una relación contractual entre trabajador y empresario genera un complejo de derechos y obligaciones recíprocas que condicionan el ejercicio de la libertad considerada, de modo que – como en otra ocasión dijéramos respecto de la libertad de expresión– manifestaciones de tal libertad que en otro contexto pudieran ser legítimas no tienen por qué serlo, necesariamente, dentro del ámbito de esa relación contractual (STC 120/1983, de 15 de diciembre, fundamento jurídico 2.º). Recordemos en esta última resolución lo previsto en el art. 7.1 del Código Civil en orden al ejercicio de todos los derechos –de los constitucionales también– «conforme a las exigencias de la buena fe» y tal recordatorio es también ahora pertinente, pues, como venimos señalando, el hoy demandante fue despedido por haber incurrido en deslealtad y en abuso de confianza para con su empleador, apreciación ésta que el Tribunal Supremo juzgó correcta al entender que el despido, con su actuación, «conculcó el espíritu que informa la relación laboral y el principio de buena fe que la preside» (fundamento jurídico 4.º de la Sentencia impugnada).

Esta última apreciación judicial, y las que a ella se ligan en la Sentencia dictada en casación, son las que aquí controvierte el demandante. Debe, por ello, versar ahora nuestro examen sobre la interpretación que el Tribunal Supremo hizo de la causa de despido aplicada [art. 54.2 d) del

Estatuto de los Trabajadores] a los solos efectos de apreciar si dicha interpretación, como en la demanda se pretende, vino a constreñir indebidamente el ámbito del derecho fundamental en el que el recurrente pretende amparar su conducta. No es ésta la primera vez en la que este Tribunal ha de emprender un examen de este carácter (STC 120/1983, cit.), indagación obligada, según antes dijimos, cuando las exigencias dimanantes del cumplimiento leal y de buena fe de las obligaciones haya llevado, en su aplicación judicial, a delimitar el concreto ámbito de la libertad constitucionalmente protegida. Esta libertad, sin duda, no podrá invocarse lícitamente para romper el marco normativo y contractual de las relaciones jurídico-privadas, pero tampoco los principios que informen a estas últimas, y que preservan el honesto y leal cumplimiento por las partes de sus obligaciones respectivas, podrán entenderse en términos tales que se impida, más allá de los imperativos propios impuestos por el contrato, el ejercicio de la libertad civil que la Constitución preserva.

Importa destacar, antes de iniciar tal examen, dos aspectos del presente caso que, junto con lo que después se dirá, han de tener relevancia para su resolución. El recurrente –ésta es la primera advertencia– no utilizó o difundió indebidamente datos o asuntos de los solo que tuviera conocimiento por razón del trabajo, ni quebrantó el secreto profesional, contravenciones éstas que, desde luego, nunca podrían legitimarse esgrimiendo una libertad de información que no existe, por definición, para comunicar o difundir datos que corresponden a la actividad y al tráfico ordinarios y regulares de la Empresa, datos que pueden quedar lícitamente sustraídos al conocimiento público –y así ha de respetarlo el trabajador– por más relevante que pudiera pretenderse fueran para terceros. El despido de actor fue declarado procedente por el Tribunal Supremo, por considerar que había incurrido en transgresión de la buena fe contractual y en abuso de confianza al manifestar hacia el exterior –y tal es la segunda observación aquí pertinente– unos supuestos hechos que, de ser ciertos, hubieran sido constitutivos de un funcionamiento irregular –jurídicamente irregular– de un servicio integrado en un organismo público, sin que sea aquí necesaria, ni le corresponda a este Tribunal ninguna otra consideración sobre la calificación que pudieran merecer aquellas llamadas «filtraciones». Lo único que aquí importa señalar es el alcance de «denuncia» –en un sentido lato– que tuvieron las declaraciones del actor alusivas a aquellas hipotéticas irregularidades.

Es ya posible, a partir de estas consideraciones, examinar si la conducta del trabajador que hoy demanda debió ser amparada por los órganos judiciales por haber sido expresión, como se pretende, del lícito ejercicio de su derecho fundamental. No argumenta en contra de tal lícito ejercicio, ciertamente, la sola consideración de que, con su acción, causara el demandante un daño a la imagen y prestigio de «su empleador, superiores y compañeros» (fundamento jurídico 4.º de la Sentencia impugnada), pues la libertad que con este recurso se defiende existe no sólo para las informaciones que son favorablemente recibidas, o consideradas como inofensivas o indiferentes, sino también para aquellas que pueden inquietar o perturbar (Tribunal Europeo de Derechos Humanos, Caso Handyside, Sentencia de 7 de diciembre de 1976 y STC 62/1982, de 15 de octubre, fundamento jurídico 5.º). Ciertamente es que el actor, trabajador además de ciudadano, se hallaba sujeto, por razón de un contrato, a específicas obligaciones, ya aludidas, pero no es menos evidente que el daño que pudo irrogar con su conducta al empleador sólo sería

merecedor de sanción si hubiera sido fruto, en este caso, de un ejercicio desviado de la libertad de información, cuya posición preferente en el ordenamiento (STC 159/1986, de 16 de diciembre, fundamento jurídico 6.º) impide considerarla abolida, para el trabajador, en todo aquello que, aun expresado de buena fe y sin quiebra de la lealtad debida, no resulte inocuo para su empleador.

7. No le incumbe a este Tribunal definir, en términos abstractos y generales, cómo se hayan de entender, y de aplicar, en los diversos casos, las nociones de buena fe y de abuso de confianza en las relaciones jurídico-laborales y tampoco le corresponde, desde luego, determinar en todos sus aspectos, cuáles sean las exigencias que la buena fe imponga en este específico ámbito, modalizando el ejercicio por las partes de sus derechos y obligaciones. Para el examen que ahora hemos de emprender basta con señalar cuáles sean los límites y condicionamientos que, a partir de las nociones señaladas, puedan establecerse sobre el ejercicio de la libertad que aquí se quiso actuar por el trabajador, límites que se habrán de identificar teniendo en cuenta tanto el entendimiento común de dichas nociones en la jurisprudencia y en la doctrina laborales como atendiendo a la necesaria integración o armonización entre los deberes que de las mismas proceden y el ámbito propio del derecho constitucionalmente garantizado. Y para apreciar, a estos efectos, si fue o no aquí correcta la delimitación del derecho fundamental del trabajador en atención a los deberes que sobre él pesaban de cumplir sus obligaciones contractuales de buena fe [arts. 5 a) y 54.2 d) del Estatuto de los Trabajadores] es necesario examinar la interpretación de tales deberes expuesta por el Tribunal Supremo desde la doble dimensión que comúnmente se reconoce en los mismos, pues la bona fides en el ámbito del Derecho de contratos, impone tanto exigencias, que cabe llamar «subjetivas», sobre el animus que ha de informar la relación obligacional, como también, en un supuesto como el que ahora nos ocupa, deberes específicos de conducta para empleador y trabajador.

Desde la primera perspectiva apuntada, el cumplimiento leal y de buena fe de las obligaciones dimanantes del contrato laboral proscribire, sin duda, cualesquiera actuaciones del trabajador intencionalmente dirigidas a inferir un daño moral o material al empleador (Sentencia de la Sala Sexta del Tribunal Supremo, de 11 de noviembre de 1981, entre otras muchas), supuesto éste en el que, ocioso es decirlo, el fraude, la deslealtad o la conducta realizada con abuso de confianza no podrían buscar amparo bajo norma constitucional declarativa de derecho alguno. Ocurre, sin embargo, que tal «incumplimiento doloso» o «ánimo de defraudar» (Sentencias de la misma Sala Sexta, de 18 de mayo de 1981 y de 8 de marzo de 1983) no fue, en este caso, reconocido en la conducta del recurrente por los órganos judiciales laborales, pues, de una parte, la Magistratura de Trabajo no consideró probado que tal conducta fuese «maliciosa» (considerando quinto de su Sentencia) y, de la otra, la Sentencia dictada en casación por la Sala Sexta del Tribunal Supremo no hizo referencia alguna a ese hipotético animus nocendi, basando, más bien, su consideración de que el trabajador actuó contra la buena fe debida en la advertencia de que omitió dar cuenta inmediata a sus superiores de las irregularidades o anomalías que denunciara para que aquéllos las «subsanasen y, en su caso, corrigieran al posible infractor», omisión que entrañó deslealtad «para con su empleador, superiores y compañeros, a los que ha podido dañar en su imagen y prestigio» (fundamento jurídico 4.º) y

que fue reveladora de un comportamiento «al menos... imprudente» (fundamento jurídico 12). No se probó, en suma, la existencia del animus nocendi al que, en otras ocasiones, ha dado relevancia este Tribunal Constitucional para enjuiciar si fue correcto el ejercicio de un derecho fundamental en el ámbito de la relación laboral (STC 120/1983, cit. fundamento jurídico 3.º) y ello impide reconocer ahora que, desde esta perspectiva, pudiera la buena fe poseer eficacia limitadora sobre el concreto ejercicio de la libertad de informar que se defiende en este recurso.

No basta, sin embargo, con lo anterior para identificar el correcto ejercicio de dicha libertad, pues, como hemos dicho en el quinto de los fundamentos de esta Sentencia, el derecho a comunicar «información veraz», aunque no deja de amparar las afirmaciones controvertibles, si requiere de quien las transmita una específica diligencia, ya que el derecho constitucional no ampara no ya sólo la «información» que se sabe inexacta por quien la transmite, sino la que, difundida sin contraste alguno con datos objetivos y carente de toda apoyatura fáctica, se revela después como no acreditada en el curso de un proceso. Tampoco, sin embargo, cabría aquí reprochar tal comportamiento indiligente a quien demanda, pues siendo cierto que lo por él comunicado a terceros no fue demostrado en el proceso, no lo es menos que los juzgadores ordinarios no extrajeron de tal circunstancia conclusión alguna sobre la falta de diligencia del actor, conclusión a la que, por lo demás, no cabría aquí haber llegado, toda vez que en el juicio ante la Magistratura de Trabajo intentó el demandante –proponiendo la pertinente probanza– demostrar la efectiva existencia de las «filtraciones» a las que, en su día se refiriera, aunque parte de tal prueba no llegara a realizarse por razones que no le fueron imputables.

La buena fe y la lealtad debidas no se transgredieron, en suma, por el trabajador a causa de la intención dañosa que pudiera, acaso, habersele reprochado, ni en razón, tampoco, de haber comunicado a terceros una información cuya inexactitud le constara o que –en otra hipótesis– no se hubiera cuidado mínimamente de contrastar con datos objetivos, supuesto este último que, como hemos dicho, hace salir a la conducta realizada del ámbito que la Constitución protege en su art. 20.1 d). Descartadas para apreciar la legitimidad del despido otras razones antes mencionadas (incumplimiento del deber de secreto o revelación de datos conocidos por razón del trabajo) o que han sido ya rechazadas en fundamentos anteriores de esta Sentencia (empleo con fines privados de la información obtenida en el trabajo o mera constatación del daño provocado a los empleadores y compañeros del trabajador), resta por ver si, con su conducta, desconoció el demandante los deberes objetivos que para él pudieran derivar de la buena fe informadora de la relación contractual, hipótesis en la cual se habría de constatar aquí que el derecho fundamental, utilizado para romper las obligaciones propias a tal relación, se habría ejercitado desviadamente.

8. En los antecedentes se reseñó, y en los fundamentos que anteceden lo hemos reiterado en parte, que la Sala Sexta del Tribunal Supremo consideró que quien hoy demanda rebasó, con su actuar, «el derecho a la libertad de expresión» –a la libertad de comunicar información veraz, como hemos dicho– porque «(...) en Su misión de redactor adscrito al Gabinete de Prensa sólo estaba autorizado a dar a la publicidad las noticias que sus superiores acordaban, pero no aquellas otras que conciernen al régimen interno del funcionamiento del servicio, cuya irregularidad o anormalidad, de producirse, debió dar cuenta inmediata a sus jefes, para que la

subsananan y, en su caso, corrigieran al posible infractor» (fundamento jurídico 4.º), consideración esta última, que reiteró la Sala más adelante, al entender comprendida la conducta del recurrente en la causa de despido del art. 54.2 d) del Estatuto de los Trabajadores, por haber informado aquél «de la filtración de noticias que conocía por razón de su cargo, antes de poner este hecho en conocimiento de sus superiores» (fundamento jurídico 12).

Es claro que la primera tacha que así se opuso al proceder del trabajador (dar a la publicidad noticias para cuya difusión no estaba autorizado) no podría ser, en sí mismo, relevante a los efectos de apreciar la procedencia de la sanción disciplinaria, porque ni ésta se produjo –como vimos– por la causa prevista en el art. 45 b), 13, del Convenio Colectivo («La utilización o difusión indebidas de datos o asuntos de los que se tenga conocimiento por razón del trabajo») ni el hoy demandante actuó, al realizar las declaraciones por las que fue despedido, como tal Redactor del Gabinete de Prensa, pues tales declaraciones se expresaron en su propio nombre y por su cuenta, esto es, sin atribuir el origen de la noticia misma al servicio ministerial para el que trabajaba. Queda, así, como única conducta integradora de la transgresión de la buena fe que fue apreciada la consistente en no haber informado previamente el trabajador a su empleador de las supuestas «filtraciones» puestas en conocimiento de terceros, y lo que ahora se ha de ver es si, en este concreto supuesto, tal condicionamiento de la libertad de información respetó –por enunciar un límite consustancial al cumplimiento de buena fe de las obligaciones ex contractu– el ámbito del derecho que la Constitución protege. Bueno será recordar, a estos efectos, dos rasgos del supuesto actual que ya han sido antes destacados, consistente, el primero, en que la información transmitida por el trabajador versó sobre circunstancias que, a juicio del recurrente, entrañaban un funcionamiento irregular del servicio, y relativo, el segundo, a la no discutible relevancia pública que, por producirse tales supuestas irregularidades en un organismo oficial, tuvo la misma información difundida.

Considerando estas últimas características del supuesto actual, y sobre la base de todo lo ya antes dicho, se ha de concluir en que el condicionamiento impuesto por el Tribunal Supremo al ejercicio, en el caso de la libertad de información –la previa puesta en conocimiento de sus superiores de lo manifestado a terceros– no se atemperó al contenido de aquella libertad, que debió aquí ser protegida por la Sala juzgadora. Ello es así porque tal obligación de «preaviso» ni pudo aquí considerarse integradora de la buena fe debida ni permitió, enunciada como lo fue en la Sentencia impugnada, preservar el necesario equilibrio entre las obligaciones dimanantes del contrato para el trabajador y el ámbito –modulado por el contrato, pero en todo caso subsistente– de su libertad constitucional.

9. El Abogado del Estado ha admitido en sus alegaciones que ningún deber contractual de buena fe obliga al trabajador a callar o a no difundir unos hechos que son jurídicamente «ilícitos» y que pudieran constituir una «inconstitucional discriminación». Nada se ha de decir aquí sobre si tal calificación se acomoda a las supuestas irregularidades de las que dijo hacerse eco el recurrente, pero sí que importa subrayar que el deber de buena fe que pesa sobre el trabajador no se puede interpretar en términos tales que vengán 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 no 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, y el mismo Tribunal Supremo lo ha reconocido así en la Sentencia impugnada, al aludir a cómo el trabajador «pudo haber dado cuenta al Ministerio Fiscal, a los efectos que en Derecho hubiese lugar» (fundamento jurídico 4.º). Que tal posibilidad existiera no descarta, sin embargo, la legitimidad del ejercicio de la libertad de información que a todos corresponde, libertad que, en las circunstancias dichas, no resulta debidamente amparada cuando, como aquí ocurrió, se condiciona su ejercicio a un inexcusable deber de «preaviso», cuyo sentido no podría ser otro que el de impedir toda difusión de la supuesta anomalía advertida hasta que fuese ésta reparada. Bien claro está que, con este entendimiento de los límites impuestos por la buena fe, no se alcanza equilibrio alguno entre las obligaciones contractuales del trabajador y su derecho constitucional, quedando, sin más, este último indefinidamente desplazado. Esta conclusión no es constitucionalmente aceptable porque, razonando ahora en términos hipotéticos, las anomalías que pudieran producirse en el funcionamiento de un organismo público, tanto requieren su reparación o corrección como su conocimiento por la opinión pública, a cuyo servicio está, según antes dijimos, la libertad consagrada en el art. 20.1 d) de la Constitución.

El despido, en definitiva, se produjo, en este caso, con daño para la libertad de información de quien recurre, pues ni la sanción recayó por incumplimiento de un deber de secreto, ni se acreditó en juicio la negligencia o el animus nocendi que pudiera haber concurrido en su transmisión, versando la información misma sobre hipotéticas anomalías que habrían de merecer la atención pública. La lealtad que, en tales circunstancias, debía el trabajador al empleador pudo imponer, sin duda, la obligación, para el primero, de cooperar en la reparación de las irregularidades denunciadas, de haber sido éstas constatadas, pero, por lo que se acaba de señalar, no cabía derivar de tal cumplimiento leal de la propia prestación de trabajo la exigencia de renunciar al ejercicio del derecho hasta el momento en el que tales supuestas anomalías hubiesen sido subsanadas.

La conclusión de todo este ya largo razonamiento no puede ser otra que la de otorgar el amparo solicitado por don Javier Crespo y reconocer su derecho a la libertad de información. El restablecimiento de su derecho exige como consecuencia indeclinable la declaración de nulidad de su despido y, por ende, la declaración de nulidad de la Sentencia de la Magistratura de Trabajo, que declaró el despido improcedente, pero no nulo, y la de la Sala Sexta del Tribunal Supremo, que lo declaró procedente.

Fallo

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

Ha decidido

Otorgar el amparo a don Javier Crespo Martínez, y en su consecuencia:

1°. Anular la Sentencia de la Magistratura de Trabajo núm. 6 de Madrid, de 13 de mayo de 1985, y la de la Sala Sexta del Tribunal Supremo, de 22 de septiembre de 1986.

2°. Declarar que el despido de que fue objeto el demandante fue nulo con nulidad radical.

3°. Reconocer el derecho del demandante a la libertad de información.

4°. Restablecer al demandante en la integridad de su derecho, para lo cual deberá ser readmitido por el Ministerio de Justicia, en las mismas condiciones que tenía antes de declararse su despido nulo con nulidad radical.

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

Dada en Madrid, a veintiuno de enero de mil novecientos ochenta y ocho.