

STC 146/2019, 25 de noviembre.

RA: Estimado.

Ponente: Roca.

Conceptos: Libertad de expresión en el ámbito laboral. Contenido. Diferencias con la libertad de información.

Preceptos de referencia: Art. 20.1a) y d) CE.

Resumen: El derecho a la libertad de expresión quedaría vacío de contenido si las críticas del trabajador a su empresa sólo pudieran tener como único receptor a esta última.

No se requiere que las opiniones expresadas sean exactas o veraces, pudiendo tener mayor o menor fundamento.

1) *Antecedentes del caso y alegaciones de las partes.*– El recurrente fue despedido de su puesto de trabajo de enfermero en el centro municipal La Paz dado que la empresa que le había contratado no estaba satisfecha con su desempeño.

El trabajador acudió a los tribunales alegando que el despido era nulo, al suponer una represalia porque había ido al Ayuntamiento de Baracaldo (titular del centro de trabajo) a exponer unas deficiencias en dicho centro de trabajo.

El Juzgado de lo Social n.º 7 de Bilbao declaró la nulidad del despido por lesión del derecho a la libertad de expresión del actor (Art. 20.1 a CE).

La empresa demandada interpuso recurso de suplicación para que se revocase la calificación del despido como nulo y dicho recurso fue estimado por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco, que declaró improcedente el despido disciplinario del recurrente por razones formales (ausencia de expediente disciplinario previo que exige el convenio y falta de concreción de la carta de despido) y por razones sustantivas (imposición de despido sobre hechos que ya habían sido sancionados con la amonestación escrita), pero, sin embargo, no declaró la nulidad porque rechazó que la conducta del trabajador pudiera ser considerada como ejercicio del derecho de libertad de expresión, pues su conducta constituyó una transgresión de la buena fe contractual, al haber dirigido el trabajador sus quejas ante un organismo que no era su empleador, rechazando por ello la Sala la calificación de nulidad del despido.

El recurrente formuló recurso de casación para la unificación de doctrina que fue inadmitido a trámite por auto de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, por falta de contradicción entre la sentencia impugnada y la aportada de contraste.

El trabajador acudió entonces al Tribunal Constitucional en amparo. Se suscita la cuestión de si sus actos de queja estaban cubiertos por la libertad de expresión.

El Ministerio Fiscal interesó que se otorgase el amparo puesto que, frente a la negativa empresarial de atender las quejas del trabajador, el recurrente las formuló ante el titular del servicio (el Ayuntamiento) que paga con fondos públicos al centro de trabajo, para que éste pudiera exigir a la empresa que aportase los medios necesarios para cumplir de forma correcta su labor asistencial, sin que conste que utilizase para ello expresiones formalmente injuriosas, ofensivas o vejatorias, por lo que considera el fiscal que debía de tener mayor peso la libertad de expresión que el deber de buena fe entre las partes derivado del contrato de trabajo. Dado que la empresa demandada no acreditó la existencia de motivos de despido distintos a la declaración efectuada por

el trabajador ante el Ayuntamiento, y que esta actuación se encontraba amparada por la libertad de expresión, el despido se produjo con lesión de este derecho fundamental.

2) *Posición y decisión del Tribunal.*— El Tribunal Constitucional empieza delimitando los derechos alegados en la demanda como infringidos, que son los del art. 20.1 a) y d) de la Constitución. Esto es, el derecho a expresar y difundir libremente los pensamientos, ideas y opiniones mediante la palabra y el derecho a comunicar información veraz. Es el derecho a la libertad de expresión el que se ha visto afectado, pues se refiere a juicios de valor, y son precisamente éstos, manifestados ante el Ayuntamiento de Baracaldo, los que motivaron la decisión extintiva por parte de la empresa.

Centrándose por lo tanto en la libertad de expresión, el Tribunal recuerda que esta libertad comprende la manifestación de críticas molestas e hirientes, pues así lo requiere la tolerancia y el espíritu de apertura, sin los cuales no existe sociedad democrática.

El Tribunal recuerda asimismo que no se puede privar de este derecho al trabajador. Éste, sin embargo, debe observar el límite general de no insultar y el límite más específico de no incurrir en deslealtad hacia la empresa.

En el caso que nos ocupa, el trabajador se refirió a los problemas que tenía para el desarrollo de su trabajo de enfermero y, en concreto, a la carencia de material sanitario. No consta que utilizase expresiones ultrajantes u ofensivas. Tampoco faltó a su deber de lealtad. El trabajador formuló sus quejas en primer lugar frente a su propia empleadora. Sólo una vez desatendidas sus reivindicaciones, las trasladó al Ayuntamiento. Según el Tribunal, no es constitucionalmente correcto entender que el trabajador únicamente pueda expresar sus quejas ante la empresa para la que presta sus servicios, pues ello supondría vaciar de contenido el derecho fundamental a la libertad de expresión.

En consecuencia, concluye el Tribunal considerando que la conducta del recurrente —queja relacionada con la gestión del centro, efectuada por el trabajador ante el titular del servicio— queda amparada en el legítimo derecho a la libertad de expresión, siempre que no se utilicen expresiones injuriosas u ofensivas. Se estima el recurso de amparo.

STC 148/2019, 25 de noviembre

RA: Estimado.

Ponente: Enríquez.

Conceptos: Derecho a la igualdad de trato. Tutela judicial efectiva y ejecución. Concepto de tercero en el contexto de una subasta judicial.

Preceptos de referencia: arts. 14 y 24.1 CE; art. 670.4 LEC.

Resumen: Se cuestiona si quien realiza la postura en la subasta celebrada en el curso de un proceso de ejecución tiene que ostentar la condición de tercero en la relación procesal.

1) *Antecedentes del caso.*—El recurso de amparo se interpone en este caso contra un decreto dictado por la Letrada de la administración de justicia y un auto, confirmatorio de aquel, dictado por la Juez en el curso de un procedimiento de ejecución de título judicial.