

LOS DERECHOS FUNDAMENTALES COMO LIMITES DE LOS PODERES JURIDICOS DEL EMPRESARIO

(Un comentario de las SSTC 99/1994, de 11 de abril,
y 6/1995, de 10 de enero)

JAVIER PARDO FALCON

SUMARIO: I. LOS DERECHOS FUNDAMENTALES DEL TRABAJADOR COMO LÍMITES DEL PODER DE DIRECCIÓN DEL EMPRESARIO: LA STC 99/1994, DE 11 DE ABRIL.—II. LOS DERECHOS FUNDAMENTALES DEL TRABAJADOR COMO LÍMITES DEL PODER DISCIPLINARIO DEL EMPRESARIO: LA STC 6/1995, DE 10 DE ENERO.

La aparición, hace ahora un par de años, de la sentencia del Tribunal Constitucional (en adelante, STC) 6/1995, de 10 de enero, aplicando la novedosa doctrina formulada unos meses antes en la STC 99/1994, de 11 de abril, confirma a nuestro juicio el inicio de un nuevo rumbo en la jurisprudencia constitucional respecto de una materia de tanta trascendencia social como es la de la vigencia de los derechos fundamentales en el ámbito laboral.

Efectivamente, según vamos a ver a continuación, en ambas sentencias el TC deja a un lado los criterios que tradicionalmente había venido empleando a la hora de enjuiciar la constitucionalidad de las restricciones de que pueden ser objeto los derechos fundamentales del trabajador en el seno de la empresa para empezar a operar sobre la materia con otras técnicas expresamente concebidas por la ciencia del Derecho Constitucional cuando de tales derechos fundamentales se trata; técnicas que van a reforzar, además, la posición de éstos en ese específico marco contractual hasta el punto de erigirlos en verdaderos límites de los poderes jurídicos de que dispone el empresario como consecuencia de la relación laboral.

En concreto, ambas sentencias provienen de la Sala 1.^a del Tribunal, y su ponente ha sido el anterior presidente del órgano, Miguel Rodríguez-Piñero, cuya condición de catedrático de Derecho del Trabajo puede que no haya resultado del todo casual dada la materia abordada en las mismas. Pero procedamos ya sin más dilación al comentario de cada una de ellas.

I. LOS DERECHOS FUNDAMENTALES DEL TRABAJADOR COMO LIMITES
DEL PODER DE DIRECCION DEL EMPRESARIO:
LA STC 99/1994, DE 11 DE ABRIL

En concreto, los hechos que dan origen a la STC 99/1994, de 11 de abril, son los siguientes, tal como se reproducen en el apartado 2.º de los antecedentes de la misma:

«a) Con motivo de la muestra de un producto (jamón ibérico) a los medios de comunicación y autoridades autonómicas de la Consejería de Agricultura (1) para la presentación de la denominación de origen del jamón de bellota, fabricado por la empresa en que prestaba sus servicios el demandante de amparo, éste fue reiteradamente requerido por aquélla para que realizara el corte de jamón dada su destreza en dicho cometido. Requerimiento al que se negó el aquí recurrente, alegando que bajo ningún concepto deseaba que su imagen fuese captada fotográficamente, por lo que la empresa procedió a despedirle.

b) Contra dicha decisión interpuso demanda por despido, que fue desestimada por Sentencia del Juzgado de lo Social núm. 1 de Badajoz. Recurrída en suplicación, se dictó por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Extremadura Sentencia el 12 de febrero de 1990 en la que desestimó el recurso interpuesto, por considerar que la presentación ante los medios de comunicación y las autoridades autonómicas del producto de la demandada constituía un acacimimiento público en el que el recurrente era parte accesoria del mismo, y por consiguiente, su conducta, libre de toda exculpación, caía de lleno en la indisciplina o desobediencia, tipificada en el artículo 54.2.b) del Estatuto de los Trabajadores.»

Vamos a centrarnos a partir de aquí en aquellos aspectos de la sentencia directamente relacionados con el tema que nos ha servido para traer a colación la misma, esto es, la vigencia de los derechos fundamentales en el ámbito laboral y su constitución en límites de los poderes jurídicos empresariales. Hemos de dejar, por consiguiente, de lado el análisis de otros aspectos de la sentencia, tanto sustantivos como procesales, que probablemente constituirían por sí mismos motivo suficiente para otros tantos comentarios como éste, pero que guardan escasa relación con la materia que ahora abordamos. Baste en cualquier caso con mencionar aquí, por lo que a los primeros respecta, las indicaciones que hace el TC sobre el contenido constitucional del derecho a la propia imagen reconocido en el artículo 18.1 de la Constitución (F.J. 5.º), que hasta entonces sólo había sido objeto de un tratamiento tangencial en alguna sen-

(1) De Extremadura.

tencia aislada (2). Y, en lo atinente a los segundos, quizá debamos reseñar los particulares efectos que atribuye a su propia sentencia por lo que al montante de los salarios de tramitación se refiere, de cuyo cómputo excluye el tiempo transcurrido durante la resolución del recurso de amparo en virtud de lo establecido en el artículo 55.1 de su Ley Orgánica (F.J. 8.º) (3).

Entrando ya en el fondo del asunto, lo primero que hace el TC es descartar la posibilidad de que el conflicto pueda reducirse a un problema de aplicación de la regla de inversión de la carga de la prueba, cuya aportación, como es sabido, corresponde al empresario en los casos de despido presuntamente acontecidos como consecuencia del ejercicio de derechos fundamentales por el trabajador (4). En efecto, al encontrarse fuera de toda discusión por las partes la relación de hechos probados, la controversia (como acertadamente pone de relieve el TC desde un primer momento) ha de centrarse exclusivamente «en la valoración de la conducta del trabajador *desde la perspectiva del derecho* a salvaguardar la propia imagen...» (F.J. 2.º). De este modo, el derecho fundamental pretendidamente vulnerado se convierte en el eje alrededor del cual ha de girar necesariamente el juicio de constitucionalidad, que va a quedar, pues, circunscrito al carácter legítimo o no de su ejercicio por parte del trabajador.

Sentado esto, el TC comienza reproduciendo textualmente su doctrina tradicional sobre la vigencia general de los derechos fundamentales en el marco de la empresa (F.J. 4.º). Así, recuerda en este sentido que «el contrato de trabajo no puede considerarse como un título legitimador de recortes en el ejercicio de los derechos fundamentales que incumben al trabajador como ciudadano, que no pierde su condición de tal por insertarse en el ámbito de una organización privada (STC 88/1985, de 19 de julio)». Pero es inmediatamente después cuando, *a sensu contrario*, aparece el aspecto novedoso sobre la posición que ocupan los derechos fundamentales en el ámbito laboral:

(2) Véase, al respecto, la STC 170/1987, de 30 de octubre. Muy poco después el TC volvió a ocuparse del derecho a la propia imagen en la STC 117/1994, de 25 abril.

(3) En cualquier caso, no debemos dejar de hacer referencia a la providencia dictada por la Sección 1.ª del Tribunal concediendo un plazo tanto al Ministerio Fiscal como al recurrente para la realización de las alegaciones que estimasen oportunas en relación con la posible carencia de contenido de la pretensión, causa esta de inadmisibilidad de la demanda prevista en el artículo 50.1.c) LOTC. Una circunstancia que, en efecto, y con independencia de que finalmente se accediera a dar trámite a la misma (si bien contra el parecer del Ministerio Fiscal), no deja de resultar relativamente sorprendente en el curso de un proceso de amparo que habría de concluir en una sentencia de la trascendencia de la que analizamos.

(4) Véanse en este sentido, por ejemplo, las SSTC 38/1981, de 23 de noviembre (F.J. 3.º); 166/1988, de 26 de septiembre (F.J. 5.º), ó 114/1989, de 22 de junio (F.J. 4.º).

«(...) partiendo de este principio, no puede desconocerse tampoco que la inserción en la organización ajena modula aquellos derechos, en la medida *estrictamente imprescindible* para el correcto y ordenado desenvolvimiento de la actividad productiva, reflejo, a su vez, de derechos que han recibido consagración en el texto de nuestra norma fundamental (arts. 38 y 33 CE)» (F.J. 4.º).

Bien es cierto que desde un primer momento el TC había considerado la relación laboral como un marco donde los derechos fundamentales podían ser susceptibles de restricciones en su ejercicio que fueran consecuencia más o menos directa de la propia naturaleza de la prestación. De hecho, cita alguna de sus sentencias al respecto (5). Sin embargo, lo cierto es que ni en todas ellas la cuestión a resolver era de la misma naturaleza, al tratarse de restricciones en el ejercicio de derechos fundamentales directamente derivadas del contrato de trabajo (6), ni en aquellas que abordaban un supuesto comparable se había pronunciado hasta entonces en semejantes términos, al recurrirse invariablemente al principio de buena fe como elemento delimitador del legítimo ejercicio del derecho (7). Y es que, en efecto, el presente conflicto se plantea porque, como pone de manifiesto el TC (F.J. 7.º), ha de descartarse que la restricción del derecho fundamental que se pretende (la propia imagen) venga impuesta explícita o implícitamente por la naturaleza misma de las tareas expresamente contratadas (deshuesador de jamones).

No estamos, por consiguiente, ante la restricción de derechos fundamentales del trabajador como consecuencia más o menos directa del propio contrato de trabajo. Si así fuera, éste no podría invocar el derecho fundamental para eximirse del cumplimiento de aquéllas. Pues, como indica el TC en algunas de las sentencias que cita, no puede considerarse vulnerado ningún derecho cuando se impongan restricciones a su ejercicio «como consecuencia de deberes y relaciones jurídicas que el ordenamiento jurídico regula» (8). Y a este respecto no hay que olvidar que dichas tareas se desarrollan en un marco, como el laboral, que tampoco es ajeno a la voluntad del trabajador, «en cuanto que encuentra su origen en un contrato, por especial que pueda ser» (mismo

(5) Dichas sentencias son la 73/1982, de 2 de diciembre; 120/1983, de 15 de diciembre; 19/1985, de 13 de febrero; 170/1987, de 30 de octubre; 6/1988, de 21 de enero; 129/1989, de 17 de julio, y 126/1990, de 5 de julio.

(6) Este es el caso de las SSTC 19/1985, 170/1987, 129/1989 y también el de la 73/1982 citada, si bien esta última, que contiene por primera vez la referida doctrina, no guarda relación con el ámbito laboral.

(7) Véanse, en efecto, las SSTC 120/1983, 88/1985, 6/1988 e igualmente, si bien aborda un supuesto de naturaleza un tanto distinta, la 126/1990.

(8) Véanse, en este sentido, las SSTC 73/1982 (F.J. 5.º) y 170/1987 (F.J. 4.º).

Fundamento Jurídico). No obstante, también a propósito de esta doctrina, introduce por primera vez el TC un matiz no carente en absoluto de relevancia, motivo por el cual su mención aquí resulta prácticamente obligada. Así, indica que la obligación del trabajador de ejecutar aquellas tareas derivadas de su relación laboral y limitadoras de sus derechos fundamentales sólo resulta pertinente «si la restricción que se le impone no resulta agravada *por lesionar valores elementales de dignidad de la persona* (art. 10.1 CE) o de intimidad de ésta» (F.J. 7.º). En efecto, y dejando a un lado la desafortunada mención a la intimidad (pues resulta claro que éste es un derecho especialmente proclive a su restricción en el marco de determinadas relaciones laborales), el TC traslada también de manera explícita al ámbito laboral su referencia a la dignidad de la persona como límite de límites de cualquier derecho (9), incluidos, por consiguiente, los que puedan derivarse del contrato de trabajo.

Pero en este caso la verdadera controversia gira, como hemos indicado, en torno a la eventual legitimidad de determinadas órdenes del empresario en uso de su poder de dirección aparentemente restrictivas de derechos fundamentales del trabajador y que no son consecuencia más o menos directa de la relación laboral. Analizando la misma desde el planteamiento antes apuntado —es decir, a partir del derecho a la propia imagen—, lo primero que hace lógicamente el TC es determinar si existe por parte del trabajador el ejercicio de un derecho constitucional susceptible de protección jurídica, puesto que sólo una vez solventada esta cuestión previa puede tener lugar el juicio sobre la legitimidad o no de la injerencia empresarial en aquél. A este respecto, el TC considera que la negativa del trabajador a que se capte su imagen aunque sea de manera accesorio en la demostración pública de los productos de la empresa entra dentro del ámbito constitucionalmente protegible por el derecho a la propia imagen del artículo 18.1 CE. Y ello porque, si bien no puede deducirse de este precepto que dicho derecho, «en cuanto límite del obrar ajeno, comprenda el derecho incondicionado y sin reservas a permanecer en el anonimato (...); tampoco el anonimato, como expresión de un ámbito de reserva especialmente amplio, es un valor absolutamente irrelevante, quedando desprotegido el interés de una persona a salvaguardarlo impidiendo que su imagen se capte y se difunda» (F.J. 5.º).

Llegado a este punto, esto es, acreditada la existencia de una conducta inicialmente insertable en el ejercicio constitucionalmente legítimo del derecho a la propia imagen, resta por determinar su licitud final en el marco de la relación laboral al encontrarse en oposición con otro bien jurídico siempre prote-

(9) Véase, al respecto, por ejemplo, la STC 214/1991, de 11 de noviembre (F.J. 8.º).

gible *ex Constitutione* en este marco: el ya mencionado del «ordenado desenvolvimiento de la actividad productiva», incluido dentro del contenido constitucional del derecho a la libertad de empresa garantizado en el artículo 38 CE. Y es ahora cuando el TC va a aplicar por primera vez en el ámbito laboral, con una relativa ortodoxia, el *principio de proporcionalidad* como técnica de control de los límites de los derechos, siguiendo muy de cerca la construcción dogmática que del mismo han realizado la doctrina y la jurisprudencia constitucional alemana. Así, dicho principio de proporcionalidad entendido en sentido amplio (*Grundsatz der Verhältnismaßigkeit im weiteren Sinne*) comprende a su vez tres principios o juicios de aplicación sucesiva, a saber: el juicio de adecuación (*Grundsatz der Geeignetheit*), el juicio de indispensabilidad (*Grundsatz der Erforderlichkeit*) y el juicio de proporcionalidad o ponderación en sentido estricto (*Grundsatz der Verhältnismaßigkeit im engeren Sinne*) (10).

En realidad, el *juicio de adecuación* de la conducta empresarial al fin perseguido no merece demasiados comentarios por parte del TC. Al fin y al cabo se trata de una valoración que inicialmente compete al empresario y sobre la que el TC parece dejar a ésta un cierto margen de apreciación. Lo que ocurre es que con ser necesario, dicho requisito no resulta suficiente, como no tarda en poner de manifiesto este último:

«Descartado que la restricción del derecho fundamental viniera impuesta por la naturaleza misma de las tareas expresamente contratadas, *no bastaría con la sola afirmación del interés empresarial*, dada la posición prevalente que alcanzan los derechos fundamentales en nuestro ordenamiento» (F.J. 7.º).

De ahí que el juez constitucional no tarde en abordar el segundo requisito exigible a toda restricción practicada en el ámbito constitucionalmente protegible de un derecho fundamental: la *indispensabilidad* de la medida. Y ello en los precisos términos que reproducimos a continuación:

(10) Véase al respecto M. MEDINA GUERRERO: *La vinculación negativa del legislador a los Derechos Fundamentales*, McGraw-Hill, Madrid, 1996, págs. 117 y sigs., y también J. BARNES VÁZQUEZ («Introducción al principio de proporcionalidad en el Derecho comparado y comunitario», *Revista de Administración Pública*, núm. 135, 1994, págs. 495-535). Este último autor, no obstante, utiliza una nomenclatura distinta al menos por lo que a los dos primeros de estos principios o juicios se refiere (pág. 500), denominándolos de *utilidad* y de *necesidad*, respectivamente.

«Los requerimientos organizativos de la empresa que pudieran llegar a ser aptos para restringir el ejercicio de aquéllos (al margen de los conectados de forma necesaria con el objeto mismo del contrato) deben venir especialmente cualificados *por razones de necesidad*, de tal suerte que se hace preciso acreditar —por parte de quien pretende aquel efecto— *que no es posible de otra forma alcanzar el legítimo objetivo perseguido*, porque no existe medio razonable para lograr una adecuación entre el interés del trabajador y de la organización en que se integra» (mismo Fundamento Jurídico).

En efecto, como apuntábamos al principio, ésta es la primera vez que el TC realiza el juicio de indispensabilidad respecto de la limitación de los derechos fundamentales en el ámbito laboral. Y es precisamente este juicio de indispensabilidad o necesidad el que no ha sido efectuado en este caso concreto por los tribunales de la jurisdicción laboral, vulnerando así el derecho fundamental en cuestión (11).

Verificado el incumplimiento de este segundo requisito, no resulta pertinente ya el examen del tercero —la proporcionalidad de la medida en sentido estricto—, que conlleva necesariamente la ponderación de todas las circunstancias e intereses concretos en juego; de ahí que el TC omita cualquier referencia al mismo. En cualquier caso, no deja de resultar hasta cierto punto discutible su decisión de anular las sentencias de la jurisdicción laboral declarando directamente nulo y sin efectos el despido del recurrente (F.J. 8.º). Y es que, en puridad, quizá debería haber retrotraído las actuaciones nuevamente al momento de dictar sentencia por el Tribunal Superior de Justicia de Extremadura para que fuera éste quien procediera a realizar dicho juicio de indispensabilidad de la actuación empresarial así como, de pronunciarse afirmativamente, la ulterior ponderación de los concretos intereses contrapuestos en el caso en cuestión. No obstante, como decimos, esta manera de proceder, sin duda mucho más conforme con la naturaleza subsidiaria del recurso de amparo, es obviada por el TC sin que ni siquiera resulten alegables motivos de economía procesal, pues tampoco el juez constitucional llega en ningún momento a pronunciarse sobre la verificación de los mencionados requisitos.

(11) «No habiéndose procedido a esa valoración, y deteniéndose el análisis en la legitimidad formal de la orden dada, los Tribunales de instancia han desconocido el derecho a la propia imagen del trabajador en su proyección sobre la relación del trabajo, debiendo estimarse, por este motivo, la demanda de amparo» (F.J. 7.º, *in fine*).

II. LOS DERECHOS FUNDAMENTALES DEL TRABAJADOR
COMO LIMITES DEL PODER DISCIPLINARIO DEL EMPRESARIO:
LA STC 6/1995, DE 10 DE ENERO

La confirmación de la doctrina dictada en la STC 99/1994, de 11 de abril, se ha producido en la STC 6/1995, de 10 de enero, a propósito de otra de las facultades típicas que ostenta el empresario sobre el trabajador en cualquier relación laboral: el poder disciplinario.

Los hechos que dan origen a esta segunda sentencia son los que siguen, si bien en esta ocasión nos vemos obligados a exponerlos resumidos dada la extensión con que son detallados en la misma (antecedente 2):

El recurrente en amparo trabajaba para un club de fútbol de Tenerife con la categoría profesional de jugador. A raíz de unas declaraciones efectuadas por el mismo a dos diarios locales en las que expresaba su discrepancia con el tratamiento que estaba recibiendo del club en relación con su situación contractual (12), éste decide imponerle, previa instrucción del correspondiente expediente disciplinario, una sanción consistente en una multa de 750.000 ptas. Impugnada la sanción ante la jurisdicción laboral por el jugador, tanto el Juzgado de lo Social como el Tribunal Superior de Justicia de Canarias estiman procedente aquélla, reduciendo no obstante este último a algo más de la mitad la cuantía de la misma. Ambos órganos de la jurisdicción laboral fundan sus respectivas resoluciones en un doble orden de argumentaciones (13): *a*) por un lado, en la toma en consideración de la normativa de régimen interno del club (que prohibían la emisión de declaraciones a los medios de comunicación de esa naturaleza) como manifestación unilateral del poder de dirección del empresario, normativa especialmente justificada en este caso dada la naturaleza especial de la relación laboral de los deportistas profesionales, la trascendencia pública de la figura del trabajador y lo elevado de las compensaciones económicas percibidas por éste, y *b*) de otro lado, en la evaluación intrínseca de las declaraciones del jugador, consideradas contrarias a la buena imagen del club y de sus directivos y que revelaban cierto propósito de presionar para conseguir la satisfacción de sus pretensiones contractuales.

(12) Estas declaraciones, tal y como se recogen en la sentencia, son las siguientes: «He ido con buena voluntad y me han contestado tratando de imponer sus condiciones. Así no se puede ir por la vida.» «A partir de ahora las condiciones las impongo yo, me pagan dos años de contrato y nos vemos en junio de 1994 y se acabó.» «Si el problema es de carácter personal, me importa un carajo.» «Sé perfectamente dónde están mis obligaciones, pero también sé cuáles son las del club, las cuales están firmadas.» «Igual que cumplo con mis obligaciones también voy a exigir que la otra parte cumpla.» «Si me quieren buscar las vueltas, pues posiblemente las encuentren, los contratos se hacen para cumplirlos.»

(13) Véase el F.J. 2.º de la sentencia.

Como vemos, el supuesto fáctico es completamente distinto al de la STC 99/1994. Bien es cierto que en uno y otro caso, en efecto, lo que se pretende en última instancia es la anulación de la sanción empresarial recaída sobre el trabajador. Sin embargo, lo que en la primera sentencia verdaderamente se cuestionaba, como vimos, es hasta qué punto el empresario puede comprimir, en uso de su poder de dirección, el ejercicio de los derechos fundamentales del trabajador en el seno de la empresa como consecuencia de eventuales obligaciones de éste no derivadas directa o indirectamente del contrato de trabajo. En cambio, en la que ahora abordamos, la controversia no se centra en ningún momento en la licitud de la restricción en el ejercicio de un derecho fundamental, la libertad de expresión, impuesta por una normativa interna de la empresa y que se supone aceptada implícitamente por los trabajadores en el marco de la relación laboral voluntariamente establecida por las partes. Lo que realmente se discute, por el contrario, es la procedencia de la sanción impuesta por el empresario al trabajador en la aplicación concreta de esa normativa.

En efecto, el TC recuerda antes que nada que, tal como había indicado ya desde un primer momento en la STC 120/1983, de 15 de diciembre (F.J. 2.º), «la existencia de una relación contractual entre trabajador y empresario genera un complejo de derechos y obligaciones recíprocas que condiciona, junto con otros, también el ejercicio del derecho a la libertad de expresión, de modo que manifestaciones del mismo que en otro contexto serían legítimas no tienen por qué serlo necesariamente en el ámbito de dicha relación». Asimismo, hace referencia a su doctrina sobre la buena fe contenida en la STC 6/1988 (F.J. 4.º), aunque esta vez expresándola en unos términos no demasiado afortunados al referirse a ella como un *límite adicional* al ejercicio de los derechos en el marco de la relación laboral (F.J. 2.º) en lugar de como un elemento *delimitador* de los mismos, tal como mucho más acertadamente hacía en la referida sentencia.

Pero lo verdaderamente destacable de esta STC 6/1995 es la utilización que hace el TC a continuación, por segunda vez consecutiva en el ámbito laboral, del principio de indispensabilidad como límite de los límites de los derechos. Para ello se remite a la doctrina contenida en la STC 99/1994 (F.J. 7.º) reiterando que los requerimientos de la empresa restrictivos de los derechos fundamentales del trabajador han de estar justificados por razones de necesidad «estricta», subrayando además la insoslayable exigibilidad de este último requisito «cualquiera que sea la cuantía de las compensaciones que el trabajador reciba» (F.J. 2.º). Un matiz éste de no poca importancia, ya que supone privar de toda relevancia jurídica a una circunstancia que había sido expresamente tomada en cuenta por las resoluciones de la jurisdicción laboral a la hora de ponderar la legitimidad de la intromisión empresarial en el ejercicio del derecho fundamental por parte del trabajador.

Expuesta nuevamente en tales términos dicha doctrina, tampoco se muestra el TC, sin embargo, al igual que ocurría en la STC 99/1994, demasiado preciso a la hora de proceder a su aplicación en el caso concreto. En efecto, si, como vimos, en esa sentencia concedía directamente el amparo ante la inexistencia del pertinente juicio de indispensabilidad por la jurisdicción laboral, en esta ocasión el TC procede por sí mismo a efectuar de manera un tanto confusa los tres juicios integrantes del principio de proporcionalidad antes mencionados, siempre, eso sí, «desde la sola perspectiva del derecho fundamental» (F.J. 3.º). Así, tras tener en cuenta el tono «claramente neutro» de las declaraciones del jugador «con independencia de algún término malsonante que, sin embargo, no añadía lesividad adicional a aquéllas», el TC llega a la conclusión, recogiendo los argumentos del Ministerio Fiscal, de que «con este alcance no era posible apreciar que comprometiesen ningún interés del empresario, legítimo y *acreditadamente imprescindible* para el normal desenvolvimiento de la actividad productiva y, por ende, que hubieran causado el daño específico que se requiere en nuestra jurisprudencia para entender excedidos los límites del razonable ejercicio de la libertad de expresión», según la doctrina dictada por él mismo al respecto (14). A todo ello añade, por último, como «factor adicional de legitimación de la conducta del actor», el carácter de persona pública del mismo como consecuencia de su profesión, lo que otorgaba a sus declaraciones «una trascendencia pública, en que los derechos y obligaciones de la relación de trabajo quedaban, en cierto sentido, relegadas a un segundo plano en el significado de la información» (F.J. 3.º).

Como decimos, en esta oportunidad y para conceder el amparo anulando la sanción impuesta al jugador por su club, parece que el TC sí efectúa consideraciones relacionadas con los tres juicios integrantes del principio de proporcionalidad en sentido amplio (adecuación, indispensabilidad y proporcionalidad o ponderación en sentido estricto) a los que hemos hecho referencia. Lo que ocurre es que resultando la comprobación afirmativa de cualquiera de estos tres juicios, siempre por dicho orden, *conditio sine qua non* para considerar como legítima la intromisión en el derecho fundamental, el TC los efectúa todos para llegar a la conclusión de que no se verifica positivamente ninguno. Así, si bien de los términos empleados por el TC resulta dudosa la existencia de un *interés empresarial* (juicio de adecuación), en cualquier caso lo que descarta por completo es que dicho interés empresarial fuera *acreditadamente imprescindible* para el normal desenvolvimiento de la actividad productiva

(14) SSTC 120/1983, de 15 de diciembre, (F.J. 3.º), y 88/1985, de 19 de julio (Fundamentos Jurídicos 2.º y 3.º).

(juicio de indispensabilidad). Llegado a este punto, parece superfluo hacer referencia a la consideración de persona pública del trabajador (juicio de proporcionalidad o de ponderación en sentido estricto), ya jurídicamente irrelevante al no haberse constatado la existencia de alguno de los dos anteriores requisitos.

* * *

Más allá de algunas consideraciones críticas como las que acabamos de efectuar (sin duda de una importancia secundaria en el contexto de sentencias como las comentadas), lo cierto es que nos encontramos, como decíamos al principio, ante una nueva doctrina constitucional en el ámbito laboral cuya relevancia en relación con el mismo no debería ser en modo alguno minusvalorada. En efecto, el abandono por parte del TC de criterios subjetivistas como la buena fe a la hora de abordar los conflictos que puede plantear el ejercicio por el trabajador de los derechos fundamentales que le corresponden como ciudadano y su sustitución por otros instrumentos de control de los límites de los derechos fundamentales mucho más elaborados, como el principio de proporcionalidad, supone sin duda un notable y acertado cambio jurisprudencial sobre la materia (15). Corresponde ahora a los órganos de la jurisdicción laboral la aplicación general de esta reciente doctrina haciendo realidad en la práctica cotidiana este nuevo avance de los derechos fundamentales en el ámbito laboral.

(15) Aunque no con la nitidez de las dos sentencias comentadas, las recientes SSTC 106/1996, de 12 de junio, y 186/1996, de 25 de noviembre, constituyen una buena muestra de la aplicación de la nueva doctrina. Distinto es el caso de la STC 4/1996, de 16 de enero, que vuelve a incidir en la buena fe como elemento legitimador del ejercicio del derecho fundamental por parte del trabajador.

