

MODULACIÓN LABORAL DE LOS DERECHOS CÍVICOS

Antonio V. Sempere

Resumen: El conocido caso del deshuesador de jamones que se niega a realizar la demostración pública que la empresa le ordena constituye inmejorable pretexto para revisar panorámicamente la doctrina constitucional sobre los límites de los derechos fundamentales de los trabajadores en el marco del contrato de trabajo. Tras la síntesis de los principales criterios, la exposición muestra cómo, pese a que la doctrina constitucional se afana en definir cuándo existe idoneidad, necesidad, proporcionalidad y justificación, estamos ante conceptos que sólo pueden analizarse a la luz de cada caso concreto. Y la ponderación de todas las circunstancias; la entrada en juego de los cánones de proporcionalidad, idoneidad y necesidad; el deslizamiento hacia una solución anudada a la intensidad de las pruebas practicadas o al tenor de los hechos declarados probados; la relatividad del planteamiento (hay derechos constitucionales, pero modalizados); todo ello, en suma, desemboca en un (razonable, pero discutible) juicio de razonabilidad.

Desde que el Tribunal Constitucional dictara su primera sentencia, en febrero de 1981, el ordenamiento laboral ha venido siendo uno de los ámbitos donde más trascendencia han alcanzado sus pronunciamientos; los profesionales y estudiosos del ius-laboralismo convivimos con la doctrina constitucionalista con tanta naturalidad como con la doctrina judicial de los Tribunales Superiores o la jurisprudencia unificada de la Sala Cuarta del Tribunal Supremo; la Ley Fundamental española posee una importante penetración en todas las construcciones (normativas, judi-

ciales, doctrinales) de esta rama del ordenamiento y eso explica el enorme esfuerzo de análisis y estudio desarrollado a su alrededor¹.

Tras casi veinticinco años de funcionamiento, los criterios alumbrados por el Tribunal Constitucional en materia laboral forman ya un cuerpo de dimensiones realmente significativas, lo que a veces dificulta su conocimiento y manejo. Son tantas las pautas sentadas sobre la interpretación constitucional de las relaciones de trabajo y de Seguridad Social, tantos sus matices, que recientemente se ha alumbrado un respetable volumen albergando sólo los criterios esenciales sentados².

I. EL CASO DEL MAESTRO JAMONERO

La sentencia elegida para este comentario³ se integra en el ramillete de las muy conocidas, tanto por la elementalidad y visto-

1. El modelo social instaurado por la Constitución y desarrollado y enriquecido por la acción de los poderes públicos (siendo especialmente significativa la acción del Tribunal Constitucional) presenta, no obstante características e intensidades distintas en función de los ámbitos donde se proyecta. Así, la importancia de las prescripciones constitucionales en las relaciones sindicales o colectivas, como también en el terreno “fundamental” de las relaciones individuales es absolutamente trascendental, mientras que en otros ámbitos su incidencia ha sido menor, en lógica coherencia con la menor relevancia jurídica de los derechos (bienes o intereses) afectados. En este sentido es justo señalar que la doctrina científica se viene ocupando de analizar todas las sentencias del Alto Tribunal, actuando como obra de cabecera en este sentido la entrega anual de *Jurisprudencia Constitucional sobre Trabajo y Seguridad Social*, impulsada y dirigida por el añorado profesor Alonso Olea y ahora continuada por mi maestro, el profesor Montoya Melgar.

2. Véase el *Prontuario de Doctrina Social del Tribunal Constitucional (1981-2005)*, A.V. SEMPERE NAVARRO (dir.), Thomson-Aranzadi, Cizur Menor (Navarra), 2005, 457 páginas.

3. La enorme abundancia de sentencias constitucionales referidas a problemas de carácter sociolaboral y la heterogeneidad de las materias que se alber-

sidad de los hechos litigiosos cuanto porque sintetiza la posición que la doctrina constitucional ha acabado asumiendo respecto del alcance que los derechos constitucionales posean en el ámbito de las relaciones laborales. Nótese cómo múltiples cuestiones que hoy están claramente resueltas (en buena parte, merced a la propia doctrina constitucional) aparecían como sumamente discutibles tras la aprobación de la Ley Fundamental: posibilidad de que un trabajador invoque su libertad de expresión frente a la empresa, alcance del derecho de huelga, virtualidad de los derechos fundamentales en las relaciones privadas, necesidad de leyes laborales que desarrollasen los derechos constitucionales, consecuencias de la subordinación laboral en este campo, mecanismos para tutelar las violaciones de derechos y consecuencias de las mismas, así como otros muchos aspectos.

Vayamos derechamente a nuestro caso. Los hechos que centran la cuestión constitucional suscitada son sumamente escuetos:

— Una empresa del sector de industrias cárnicas organiza un acto público para mostrar uno de sus productos (jamón ibérico) a los medios de comunicación y a las autoridades autonómicas.

— A tal fin, el empleador pide a un oficial de 2ª, deshuesador de jamones, que realizara el corte de jamón en dicho acto público, dada su destreza en dicho cometido.

— El trabajador en cuestión se niega a cumplir la orden recibida, alegando que bajo ningún concepto deseaba que su imagen fuese captada fotográficamente⁴.

gan en este campo (sistema normativo, modelo social, cuestiones procesales, extranjería, empleo, competencias autonómicas, contrato de trabajo, libertad sindical, negociación colectiva y huelga, salud laboral, Seguridad Social, libertad de empresa, asistencia social, etc.) dificultan la elección de cualquiera de ellas, pues inevitablemente quedan fuera otras muchas que hubieran merecido ese mismo destino.

4. La orden empresarial se limitaba a exigirle el cumplimiento de la tarea reseñada, sin perjuicio de que, dadas las circunstancias concurrentes y la naturaleza misma del acto, claramente promocional del producto, fuera inevitable

— La empresa acuerda su despido disciplinario por tal desobediencia, al amparo del artículo 54.2 ET.

En tal contexto se sigue el correspondiente proceso por despido, que acaba con sentencia del Juzgado de lo Social en la que se entiende ajustada a Derecho la decisión patronal.

El recurso de suplicación interpuesto acaba con una sentencia dictada por la correspondiente Sala de lo Social en la que se confirma la legitimidad del despido en cuestión; se argumenta que la presentación ante los medios de comunicación y las autoridades autonómicas del producto de la demandada constituía un acacamiento público en el que el recurrente era parte accesoria y, por consiguiente su conducta, libre de toda exculpación, caía de lleno en la indisciplina o desobediencia.

Planteado el recurso de amparo, por vulneración del derecho a la intimidad y propia imagen del trabajador, el Ministerio Fiscal interesó su desestimación por compartir la valoración que había realizado el Tribunal Superior. Sin embargo, la sentencia constitucional (Ponente, Sr. Rodríguez-Piñero y Bravo-Ferrer) mantiene una posición contraria y realiza un recorrido por toda la doctrina constitucional acerca del modo en que los derechos constitucionales (no sólo los pensados específicamente para el ámbito laboral) penetran en la relación laboral, bien que la misma actúa como tamiz.

La cuestión es si en el seno de la relación de trabajo resultaba exigible al trabajador someterse a una restricción de su derecho a la propia imagen, lo que entronca con el art. 18 CE y la LO 1/1982, donde se tutela tal derecho en la esfera “delimitada por las leyes y por los usos sociales, atendiendo al ámbito que, por sus propios actos, mantenga cada persona reservado para sí misma o su familia”.

la presencia de fotografías y de medios de comunicación, que reprodujesen la imagen del trabajador.

II. EL ALCANCE DE LOS DERECHOS FUNDAMENTALES EN EL MARCO DE LAS RELACIONES LABORALES

1. *Los derechos fundamentales de los ciudadanos en el ámbito laboral*

Los derechos fundamentales no sólo se ejercitan frente al poder público, sino también frente a particulares en todos los ámbitos de la vida social. La aceptación generalizada de esta afirmación, conocida como la teoría alemana de la *Drittwirkung*, implica que la Constitución no puede quedarse a las puertas de los centros de trabajo, como de manera gráfica se ha expresado. Los trabajadores no dejan de ser ciudadanos por el hecho de comenzar a prestar sus servicios para un empresario, y está claro que los derechos fundamentales que la Constitución reconoce a quienes poseen tal cualidad no pueden desaparecer o quedar suspendidos por el hecho de que exista una relación laboral. Otra conclusión conduciría al absurdo: es indudable que el derecho a la vida o a la integridad física que todos tenemos reconocido no deja de estarlo por el hecho de trabajar al amparo de una relación de dependencia, y lo mismo ocurre con el resto de derechos fundamentales consagrados constitucionalmente.

En suma, no se pierde la condición de sujeto de derechos fundamentales por asumir la condición de trabajador. Así lo ha expresado en reiteradas ocasiones el Tribunal Constitucional, afirmando que “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”⁵, porque las organizaciones empresariales no forman “mundos separados y estancos del resto de la sociedad ni la libertad de empresa que establece el artículo 38 del texto constitucional legi-

5. STC 106/1996, de 12 de junio (RTC 1996, 106).

tima que quienes prestan servicios en aquéllas por cuenta y bajo la dependencia de sus titulares deban soportar despojos transitorios o limitaciones injustificadas de sus derechos fundamentales y libertades públicas, que tienen un valor central en el sistema jurídico constitucional”⁶.

2. *Los límites impuestos por los poderes empresariales en el marco del contrato de trabajo*

A estas alturas constituye una afirmación pacífica la de que el trabajador sigue siendo titular de derechos fundamentales aunque venga vinculado al empleador a través del negocio jurídico que es el contrato de trabajo, caracterizado por las notas de dependencia y ajenidad. Ahora bien, los derechos fundamentales tampoco son absolutos o ilimitados, pudiendo ceder ante otros derechos, bienes o intereses constitucionalmente relevantes⁷. Trasladando esta general consideración al ámbito laboral, debe decirse que en el marco de las relaciones de trabajo se produce una limitación al ejercicio de tales derechos; el trabajador, por lo pronto, desenvuelve la actividad comprometida en el seno de una organización que refleja otros derechos reconocidos constitucionalmente en los arts. 38 y 33 CE y que impone, según los supuestos, la necesaria adaptación para el ejercicio de todos ellos⁸. Sin necesidad de adentrarnos aquí en la encendida polémica acerca de los aciertos

6. STC 197/1998, de 13 de octubre (RTC 1998, 197). En otras palabras: la relación laboral “no puede implicar, en modo alguno, la privación de tales derechos para quienes prestan servicio en las organizaciones productivas, que no son ajenas a los principios y derechos constitucionales que informan el sistema de relaciones de trabajo” [STC 98/2000, de 10 de abril (RTC 2000, 98)].

7. SSTC 57/1994, de 28 de febrero (RTC 1994, 57); 143/1994, de 9 de mayo (RTC 1994, 143); 98/2000, de 10 de abril (RTC 2000, 98).

8. SSTC 99/1994, de 11 de abril (RTC 1994, 99); 98/2000, de 10 de abril (RTC 2000, 98).

y errores de la tesis conflictualista (la colisión entre derechos que provoca su interacción es la causante de tal restricción), lo cierto es que la relación laboral obliga a modalizar el contenido de los derechos constitucionales y a atender cuantas circunstancias concurren en cada caso.

Con esto quiere expresarse que aunque no se exceptúa el reconocimiento de derechos fundamentales en el marco de las relaciones laborales, lo que sí se hace es adaptar, flexibilizar o modalizar de alguna manera el alcance de aquéllos. Si bien se reconocen a los trabajadores los mismos derechos fundamentales que a cualquier otro ciudadano, la existencia de una relación laboral determina que los términos de dicho reconocimiento sean más restrictivos, reduciéndose el ámbito de la protección. Así, por poner un par de sencillos ejemplos, el derecho a la intimidad en virtud del cual decidimos cada día cómo vestirnos o cómo peinarnos, puede perder algo de fuerza en una relación laboral, si pensamos en el caso de un puesto de trabajo que exija llevar un uniforme determinado; la libertad de manifestar las propias convicciones religiosas no parece que pueda ser total en el caso de quien presta su actividad docente en un colegio con ideario católico.

La razón de que esto sea así se encuentra en la propia esencia del esquema socioeconómico que subyace al contrato de trabajo y que la Constitución, desde luego, ampara. La atribución al empleador de diversos poderes o facultades (en orden a conseguir los fines productivos de su organización) es algo inherente a la naturaleza misma del contrato y al reconocimiento de la libertad de empresa; surgen así, integrando la aludida nota de dependencia laboral, diversas facultades de organización del trabajo, control del cumplimiento de las obligaciones contractuales y, en su caso, sanción de los incumplimientos. Todo esto ha sido compendiado en un pasaje de doctrina constitucional tan célebre como reiterado entre nosotros; conforme al mismo, el contrato de trabajo genera un complejo de derechos y obligaciones recíprocas que condiciona el ejercicio de los derechos fundamentales, de modo

que manifestaciones de los mismos que en otro contexto pudieran ser legítimas, no tienen por qué serlo necesariamente en el ámbito de una relación laboral⁹.

Las normas estrictamente laborales y las concepciones doctrinales o jurisprudenciales hace ya mucho tiempo que explicaron cómo cuando un trabajador es contratado se inserta en el círculo rector, organizativo y disciplinario del empresario, quedando sometido, en virtud de su posición subordinada, a las órdenes, instrucciones, controles y sanciones de su empleador; lo que ahora se hace es explicitar que tal dependencia debe compatibilizarse con el respeto a los derechos fundamentales del trabajador, bien que éstos no puedan ejercitarse con las mismas dimensiones que cuando actúa desprovisto de tal cualidad asalariado. En definitiva, lo que viene a decirse es que el trabajador conserva su posición constitucional de ciudadano pero debidamente acomodada al papel que desempeña en la empresa; ello se traduce muchas veces en una limitación de sus derechos fundamentales, aunque no debe perderse de vista la premisa de su propia virtualidad. Siguiendo con el ejemplo de antes, el empresario exige que se lleve un uniforme, o prohíbe fumar en una determinada área, o revisa un documento que ha ordenado redactar.

Puestos a resumir los principales criterios que la doctrina constitucional ha sentado sobre el tema procede recordar los siguientes:

— Las facultades organizativas y disciplinarias del empleador se encuentran limitadas en su ejercicio no sólo por las normas legales o convencionales que las regulan, sino también por los derechos fundamentales del trabajador, constituyendo un resultado prohibido su lesión¹⁰.

9. STC 120/1983, de 15 de diciembre (RTC 1983, 120).

10. SSTC 90/1997, de 6 mayo, FJ nº 6 (Ponente, Sr. García Manzano); 29/2002, de 11 de febrero, FJ nº 7.

— La libertad de organización empresarial presenta una clara dimensión constitucional, pues encuentra un límite infranqueable en el derecho fundamental a la libertad sindical¹¹.

— Ejemplificativamente, no resulta discriminatoria la introducción de un cambio organizativo que conduce a que trabajadores que prestaban servicios sustancialmente análogos sean tratados por el ordenamiento de forma distinta, de manera que al resultarles de aplicación un régimen jurídico distinto se produce una desigualdad de trato, que resulta razonable y objetivamente justificada por consideraciones de eficacia y economía en el modo de gestión del servicio¹².

Al cabo, puesto que el poder empresarial tampoco es absoluto, los trabajadores no pierden totalmente sus derechos fundamentales. La cuestión es ¿hasta dónde puede llegar el empresario en sus facultades de dirección y control? y ¿hasta dónde tienen reconocidos los trabajadores sus derechos fundamentales en el seno de la relación laboral? No es fácil dar respuesta a estos interrogantes, porque la frontera entre derechos fundamentales de los trabajadores y poderes empresariales es ciertamente difusa; mejor dicho, existe una rica construcción indicativa de los cánones de constitucionalidad pero su traslación a cada supuesto concreto no es pacífica ni indubitada pues requiere el manejo de categorías conceptuales abiertas.

3. *La doctrina constitucional sobre el alcance de los derechos fundamentales de los trabajadores*

El Tribunal Constitucional ha intentado aportar luz a tan compleja cuestión a través de numerosos pronunciamientos, que poco a poco han ido conformando criterios identificables. Estos pará-

11. STC 84/2002, de 22 abril, FJ nº 6 (Ponente, Sr. García-Calvo Montiel).

12. STC 2/1991, de 14 de enero, FJ nº 4 (Ponente, Sr. Rodríguez Bereijo).

metros en modo alguno son excluyentes entre sí, sino más bien todo lo contrario: cada criterio o principio va completando al anterior. Por ello, es bastante habitual que los tribunales los apliquen de modo conjunto y complementario.

Aunque cabe hablar de un general principio de proporcionalidad razonable, quizá a efectos expositivos quedan más claras las cosas si se diseña un triple escalón, alusivo a las reglas de indispensabilidad, proporcionalidad y justificación.

A) *Principio de indispensabilidad*

Es doctrina reiterada que todo recorte a derechos fundamentales ha de revelarse “como necesario para lograr el fin legítimo previsto, proporcionado para alcanzarlo y, en todo caso, respetuoso con el contenido esencial del derecho”¹³. La proyección específicamente laboral de esta previsión general ha dado lugar al llamado principio de indispensabilidad o de estricta necesidad de la limitación de los derechos fundamentales, en virtud del cual el equilibrio entre las obligaciones dimanantes del contrato para el trabajador y el ámbito subsistente de su libertad constitucional ha de producirse “en la medida estrictamente imprescindible para el correcto y ordenado desenvolvimiento de la actividad productiva”¹⁴.

De este modo, al margen de aquellos casos en los que las limitaciones vienen impuestas por la propia naturaleza del trabajo contratado, sólo se admite la limitación de derechos fundamentales cuando no hay otra forma de satisfacer el interés empresarial. Y además se exige que se justifique la limitación de derechos en razón de “una acreditada necesidad o interés empresarial, sin que

13. STC 98/2000, de 10 de abril (RTC 2000, 98).

14. SSTC 99/1994, de 11 de abril (RTC 1994, 99); 98/2000, de 10 de abril (RTC 2000, 98).

sea suficiente su mera invocación para sacrificar el derecho fundamental del trabajador”¹⁵. Es decir que no basta con alegar la conveniencia de tal restricción de derechos, sino que hay que invocar motivos objetivos que señalen la necesidad de llevarla a cabo (sospechas ciertas de comisión de irregularidades, requerimientos de seguridad, etc.).

B) *Principio de proporcionalidad*

Buena parte de los pronunciamientos del Tribunal Constitucional han ido poco a poco tejiendo una serie de pautas algo más concretas y completas que las expuestas en torno al principio de indispensabilidad, que parten del mismo pero que exigen requisitos adicionales. Se trata de la observancia del principio de proporcionalidad, que permite apreciar la constitucionalidad de una medida restrictiva de un derecho fundamental siempre que resulte adecuada al fin perseguido. A su vez, la decisión acerca de si el límite al derecho en cuestión posee esa proporcionalidad que exige el texto fundamental ha de adoptarse comprobando si supera o no un triple test nucleado alrededor de las ideas de idoneidad, necesidad y proporcionalidad en sentido estricto.

— El juicio de idoneidad se supera si la medida es susceptible de conseguir el objetivo propuesto; es decir, si con ella puede alcanzarse la finalidad pretendida. Se trata de que toda restricción de derechos permita satisfacer el interés empresarial alegado para su adopción.

— El juicio de necesidad se cumple si la restricción es realmente necesaria, en el sentido de que no exista otra medida más moderada para la consecución de tal propósito con igual eficacia; por tanto, no hasta con que la limitación de derechos sea idónea

15. STC 98/2000, de 10 de abril (RTC 2000, 98).

—aunque en cualquier caso debe serlo— sino que además ha de ser la menos agresiva de todas las posibles. En este juicio de necesidad se inscribiría el principio de indispensabilidad a que antes se hacía referencia.

— Finalmente, el juicio de proporcionalidad en sentido estricto se supera si la medida restrictiva es ponderada y equilibrada, por derivarse de ella más beneficios o ventajas para el interés general que perjuicios sobre otros bienes o valores en conflicto. La proporcionalidad así entendida exige en cualquier caso el respeto del contenido esencial del derecho fundamental.

La conclusión es que siempre que el poder directivo de la empresa se mueva dentro de las coordenadas de este triple test de proporcionalidad podrá restringir el alcance de los derechos fundamentales de los trabajadores en la empresa.

C) *Principio de justificación*

Adicionalmente al principio de proporcionalidad, se exige también que la medida restrictiva de derechos esté suficientemente justificada, lo que significa que su adopción ha de responder a motivaciones objetivas, distintas de la simple y llana conveniencia empresarial, sin que pueda darse vía libre a una voluntad arbitraria o caprichosa.

4. *Conclusiones sobre el alcance de los derechos fundamentales en el ámbito laboral*

Expuesta la doctrina constitucional sobre los límites de los derechos fundamentales de los trabajadores en el marco del contrato de trabajo, pueden extraerse de la misma dos grandes conclusiones.

Por un lado, la doctrina constitucional no concede el mismo valor a los dos intereses en presencia (de los trabajadores, del em-

presario); el equilibrio entre los derechos fundamentales del trabajador y el poder de dirección del empresario no está en el punto medio entre ambos, porque tampoco los dos se encuentran en el mismo plano de relevancia constitucional. Cuando se exige que toda limitación a los derechos fundamentales supere el triple test de proporcionalidad y que, además, esté estrictamente justificada, se está afirmando su carácter excepcional; sólo en tales casos cabrá limitar los derechos de los trabajadores. Por el contrario, si falla alguno de estos requisitos o condicionamientos acumulativos, el derecho fundamental de que se trate queda blindado frente al poder de dirección empresarial, y cualquier negación o restricción del mismo ha de considerarse como una vulneración. El propio Tribunal Constitucional deja constancia patente de esta preferencia por los derechos fundamentales de los trabajadores al referirse a su “posición prevalente” en la relación contractual, de modo que si ésta puede llegar a modalizar el ejercicio de tales derechos, “este límite se ve asimismo *limitado* por la noción de imprescindibilidad”¹⁶.

Por otra parte, hay que reconocer que la solución alcanzada adolece de notables dosis de imprecisión. Aunque la doctrina constitucional se afana en definir cuándo existe idoneidad, necesidad, proporcionalidad y justificación, estamos ante conceptos que sólo pueden analizarse a la luz de cada caso concreto (como reconoce expresamente el propio Tribunal en múltiples pronunciamientos). Sin desconocer el mérito que tiene esta base doctrinal, que de algún modo salva la ausencia de disposiciones legales adecuadas o suficientes, no puede negarse que faltan soluciones rotundas y diáfanas. Tal sería la segunda conclusión, que obliga a valorar y ponderar la proporcionalidad casuísticamente, aplicando criterios de racionalidad. Quizá lo único seguro es que toda limitación de los derechos fundamentales de los trabajadores en

16. STC 90/1999, de 16 de mayo (RTC 1999, 90).

virtud de los poderes empresariales ha de observarse restrictivamente.

El resumen de los principales criterios que la doctrina constitucional ha venido sentando sobre esta importantísima cuestión puede realizarse así:

— La libertad de empresa no legitima el que quienes prestan servicios en aquéllas por cuenta y bajo la dependencia de sus titulares deban soportar despojos transitorios o limitaciones injustificadas de sus derechos fundamentales y libertades públicas¹⁷.

— La celebración de un contrato de trabajo, no implica la privación para el trabajador de los derechos que la Constitución le reconoce como ciudadano¹⁸.

— La relación contractual de trabajo genera unas obligaciones y derechos para ambas partes que modula el ejercicio de los derechos fundamentales, de manera que manifestaciones de los mismos que en otro contexto pudieran ser legítimas no tienen por qué serlo dentro del ámbito de esa relación contractual¹⁹.

— El conjunto de derechos y obligaciones recíprocas derivadas del contrato de trabajo no implica la privación para el trabajador de los derechos que la Constitución le reconoce como ciudadano, pero puede condicionar su ejercicio²⁰

— La inserción en la organización ajena modula los derechos fundamentales que incumben al trabajador como ciudadano, pero

17. SSTC 88/1985, de 19 julio, FJ nº 2 (Ponente, Sr. Escudero del Corral); 6/1988, de 21 de enero, FJ nº 5; 99/1994, de 11 de abril, FJ nº 4; 197/1998, de 13 octubre, FJ nº 2; 21/2000, de 31 de enero, FJ nº 5; 80/2001, de 26 marzo, FJ nº 3; 20/2002, de 28 enero, FJ nº 4; 126/2003, de 30 junio, FJ nº 7.

18. SSTC 197/1998, de 13 octubre, FJ nº 2 (Ponente, Sr. Vives Pi-Sunyer); 151/2004, de 20 septiembre, FJ nº 7.

19. SSTC 99/1994, de 11 de abril, FJ nº 4 (Ponente, Sr. Rodríguez-Piñero y Bravo-Ferrer); 94/1995, de 19 junio, FJ nº 5; 197/1998, de 13 octubre, FJ Nº 2; 151/2004, de 20 septiembre, FJ nº 7.

20. SSTC 6/1988, de 21 de enero, FJ nº 6 (Ponente, Sr. Díez-Picazo y Ponce de León); 186/1996, de 25 noviembre, FJ nº 3; 80/2001, de 26 marzo, FJ nº 3.

sólo en la medida estrictamente imprescindible para el correcto y ordenado desenvolvimiento de la actividad productiva²¹.

— La modulación que el contrato de trabajo puede producir en el ejercicio de los derechos fundamentales ha de ser la estrictamente imprescindible para el logro de los legítimos intereses empresariales, así como proporcional y adecuada a la consecución de tal fin²².

— Nada legitima que en la relación laboral el trabajador soporte limitaciones injustificadas de sus derechos fundamentales y libertades públicas²³.

— La relación laboral, en cuanto tiene como efecto típico la sujeción de ciertos aspectos de la actividad humana a los poderes empresariales, es un marco que ha de tomarse en forzosa consideración a la hora de valorar hasta qué punto debe producirse la coordinación entre el interés del trabajador y el de la empresa cuando puedan colisionar²⁴.

— La omisión de tutela jurisdiccional de los derechos fundamentales del trabajador frente a lesiones padecidas en el ámbito de la relación laboral puede ser impugnada a través del recurso de amparo constitucional, como si fuese la resolución judicial la que incurriese en la vulneración de aquellos²⁵.

21. SSTC 99/1994, de 11 de abril, FJ nº 4 (Ponente, Sr. Rodríguez-Piñero y Bravo-Ferrer); 186/1996, de 25 noviembre, FJ nº 3; 126/2003, de 30 de junio, FJ nº 4.

22. SSTC 20/2002, de 28 enero, FJ nº 4 (Ponente, Sra. Casas Baamonde); 213/2002, de 11 de noviembre, FJ Nº 7.

23. STC 129/1989, de 17 julio, FJ nº 3 (Ponente, Sr. Truyol Serra).

24. STC 99/1994, de 11 de abril, FJ nº 5 (Ponente, Sr. Rodríguez-Piñero Bravo-Ferrer).

25. STC 129/1987, de 17 julio, FJ nº 2 (Ponente, Sr. Truyol Serra).

5. *Referencia a los derechos de intimidad y propia imagen*

Puesto que en la sentencia examinada entran en juego (inicialmente) los derechos a la intimidad y a la propia imagen, conviene también traer a colación lo esencial de la doctrina sentada por diversas sentencias constitucionales, referidas a problemas suscitados en el ámbito laboral:

— El derecho a la intimidad de la persona, en cuanto derivación de la dignidad que le es reconocida por el art. 10 CE, implica la existencia de un ámbito propio y reservado frente a la acción y el conocimiento de los demás, que, pese a ello, no tiene carácter absoluto, pudiendo ceder ante intereses constitucionalmente relevantes como es el ejercicio del poder de dirección del empresario imprescindible para la buena marcha de la empresa²⁶.

— El centro de trabajo no constituye un espacio en el que se ejerza con toda naturalidad el derecho a la intimidad de los trabajadores, con la excepción de los lugares no destinados al desarrollo de la actividad laboral²⁷.

— El derecho a la intimidad proyectado en el ámbito laboral no comprende, en principio, los hechos referidos a las relaciones sociales y profesionales a cuyo través se desarrolla la actividad laboral²⁸.

— En cada caso concreto, ha de apreciarse el equilibrio entre los medios de vigilancia y control establecidos en ejercicio del poder de dirección del empresario y la injerencia en el derecho a la intimidad del trabajador, de modo que la finalidad que persi-

26. SSTC 92/2000, de 10 de abril, FJ nº 5. (Ponente, Sr. Garrido Falla); 98/2000, de 10 abril, FJ nº 5; 186/2000, de 10 de julio, FJ nº 5.

27. STC 98/2000, de 10 de abril, FJ nº 6 (Ponente, Sr. Garrido Falla).

28. STC 142 / 1993, de 22 abril, FJ nº 7 (Ponente, Sr. Rodríguez-Piñero y Bravo-Ferrer).

guen aquellos no resulte desproporcionada con el sacrificio que comparte en dicho trabajador²⁹.

— La instalación de cámaras de vídeo-vigilancia para controlar el desarrollo de la prestación de servicios no vulnera el derecho a la intimidad del trabajador si se realiza de conformidad con el principio de proporcionalidad³⁰.

— El acceso a la información relativa a la retribución del trabajador no infiere en el ámbito de la intimidad constitucionalmente protegible³¹.

— El tratamiento y conservación del diagnóstico médico en la base de datos de la empresa sin consentimiento expreso del afectado vulnera su derecho a la intimidad³².

— Cuando el trabajador presta servicios en actividades que conllevan una restricción del derecho a la imagen, quien aceptó prestar tareas de esta índole no puede luego invocar el derecho fundamental para eximirse de su realización, siempre que la restricción que se le imponga no resulte agravada por lesionar valores elementales de dignidad de la persona (art. 10.1 CE) o de su intimidad³³.

— Cuando la restricción del derecho fundamental a la propia imagen no venga impuesta por la naturaleza misma de las tareas expresamente contratadas, no basta para justificar la actitud empresarial con la sola afirmación del interés empresarial, dada la posición prevalente que alcanzan los derechos fundamentales en nuestro ordenamiento³⁴.

29. SSTC 98/2000, de 10 de abril, FJ nº 6 (Ponente, Sr. Garrido Falla); 186/2000, de 10 de julio, FJ nº 7.

30. STC 186/2000, de 10 julio, FJ nº 7 (Ponente, Sr. Garrido Falla).

31. STC 142/1993, de 22 de abril, FJ nº 8 (Ponente, Sr. Rodríguez-Piñero y Bravo-Ferrer).

32. STC 202/1999, de 8 de noviembre, FJ nº 4 (Ponente, Sr. Cachón Villar).

33. STC 99/1994, de 11 de abril, FJ nº 7 (Ponente, Sr. Rodríguez-Piñero y Bravo-Ferrer).

34. STC 99/1994, de 11 de abril, FJ nº 7 (Ponente, Sr. Rodríguez-Piñero y Bravo-Ferrer).

— La captación y difusión de la imagen del sujeto sólo será admisible cuando su propia –y previa– conducta o las circunstancias en que se encuentra inmerso, justifiquen el descenso de las barreras de reserva para que prevalezca el interés ajeno o el público que puedan colisionar con aquél³⁵.

III. DERECHO A LA PROPIA IMAGEN EN EL CASO DE LA STC 797/1990

Para incitar a su lectura, bastará aquí con apuntar una síntesis, en orden lógico, de los pasos que sigue el razonamiento constitucional a fin de justificar el otorgamiento del amparo:

1º) Normalmente suele pasarse por alto el dato de que la STC comentada acepta llevar el conflicto planteado al estricto terreno de los valores constitucionales: se acepta la legitimidad de la orden empresarial (al estar incluida la tarea encomendada dentro de las facultades directivas que le vienen reconocidas por el art. 20.1 ET) y todo el tema se reconduce a la determinación de si los derechos a la intimidad y a la propia imagen (art. 18.1 CE) pueden amparar el *ius resistentiae* del trabajador frente a la orden empresarial.

2º) Las premisas generales de la solución no pueden ser otras que las antes examinadas sobre derechos fundamentales y contrato de trabajo: aquéllos no desaparecen sino que se modulan, de modo que conductas que en otro contexto serían legítimas no lo son cuando su ejercicio se valora en el marco de la relación laboral.

3º) La premisa particular atañe a los confines del derecho a impedir que otros capten o difundan la propia imagen, claramente entroncado con la dignidad de la persona (art. 10.1 CE), salvaguardando una esfera de propia reserva personal, frente a intromi-

35. STC 99/1994, de 11 de abril, FJ nº 5 (Ponente, Sr. Rodríguez-Piñero y Bravò-Ferrer).

siones ilegítimas³⁶, de modo que la captación y difusión de la imagen del sujeto sólo será admisible cuando su previa conducta o las circunstancias en que se encuentra inmerso lo justifiquen para que prevalezca el interés ajeno o el público. Ni el derecho a la propia imagen comprende el derecho incondicionado y sin reservas a permanecer en el anonimato, ni es un valor absolutamente irrelevante, sino que deben apreciarse todos los intereses en presencia, mediante una adecuada ponderación de las circunstancias concurrentes.

4º) La actividad del deshuesador de jamones no es de las que comporta *naturaliter* una restricción en el derecho a la imagen de quien deba realizarlas, en cuyo caso es evidente que no podría invocar el derecho fundamental para eximirse de su realización, 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. Tampoco el trabajador en cuestión tenía asignada tarea alguna de exhibición de su habilidad en la promoción del producto, por lo que el vínculo contractual originario no puede considerarse, por sí sólo y sin otra consideración adicional, cobertura suficiente para la orden dada.

5º) 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.

Aquí abre la sentencia una vía a la individualidad de otros casos análogos, al advertir que no se ha evidenciado “la necesidad organizativa estricta de que ese trabajador –y no otro, o de otra manera– cumpliera la orden dada” (*ergo* cabe que el empleador

36. Defiende “un ámbito propio y reservado frente a la acción y conocimiento de los demás, necesario, según las pautas de nuestra cultura, para mantener una calidad mínima de la vida humana” (STC 231/1988, FJ nº 3).

acabe justificando por qué el trabajador ha de acatar su orden, aunque no se haya hecho en el presente pleito)³⁷.

6º) Como no se llevó a cabo esa cualificada demostración de la necesidad de que el trabajador en cuestión (y necesariamente él) asumiese el cometido asignado, acaba considerándose desconocido el derecho a la propia imagen del trabajador en su proyección sobre la relación del trabajo.

7º) Siendo la orden patronal contraria al derecho fundamental de referencia, el despido que se basa en la conducta del trabajador encaminada a preservarlo ha de considerarse nulo. Excede del objeto del presente comentario la acotación temporal de los efectos de esa nulidad (la sentencia opta por “limitar temporalmente los efectos económicos que pudieran derivarse del cumplimiento de esta resolución, excluyendo de su cómputo el tiempo transcurrido durante la tramitación del presente recurso de amparo”), pero vale la pena apuntar hacia ellos porque por lo general quedan en la penumbra.

Estamos ante una prototípica sentencia del TC en materia de derechos fundamentales del trabajador; que cuente con entusiasmas partidarios y severos detractores es algo inevitable por el propio método seguido para la resolución del caso. La ponderación de todas las circunstancias; la entrada en juego de los cánones de proporcionalidad, idoneidad y necesidad; el deslizamiento hacia una solución anudada a la intensidad de las pruebas practicadas o al tenor de los hechos declarados probados; la relativización del planteamiento (hay derechos constitucionales, pero modalizados); todo ello, en suma, desemboca en un juicio de razonabilidad y sabido es que en tal campo no todos los juristas tenemos la misma sensibilidad.

37. “No basta con que la orden sea, *prima facie*, legítima; es preciso acreditar una racionalidad específica en la que la restricción del derecho del trabajador, no instrumental para el efectivo desarrollo de su tarea, sea, verdaderamente, la única solución apreciable para el logro del legítimo interés empresarial”.

SENTENCIA 99/1994, DE 11 ABRIL

Sala Primera: *Rodríguez-Piñero y Bravo-Ferrer* (ponente), *García-Mon y González-Regueral*, *De la Vega Benayas*, *Gimeno Sendra*, *Mendizábal Allende* y *Cruz Villalón*.

Fundamentos:

3. “(...) En este supuesto, se ha producido una negativa del trabajador a cumplir una orden del empresario que, desde el sólo plano de la legalidad ordinaria, los Tribunales laborales consideraron que aquél podía dar, al estar incluida la tarea encomendada dentro de las facultades directivas que le vienen reconocidas por el art. 20.1 E.T. (...) Se trata, pues, de una orden que, en principio, no sería objetable desde la perspectiva de la legalidad ordinaria, y que, desde esa misma perspectiva, hubiera debido de ser obedecida por el trabajador. La vertiente constitucional del problema que ha de analizarse en esta sede obliga, pues, a desechar los argumentos de la demanda, fundados en la procedencia o no de la orden en atención estricta al límite objetivo del contrato de trabajo. Y, en estos términos, queda reducida la cuestión a analizar la virtualidad del art. 18.1 CE para legitimar la negativa del trabajador a obedecer la orden recibida. Una orden que, de no mediar el derecho fundamental alegado, y de acuerdo con la interpretación sostenida por los Tribunales ordinarios, hubiera desplegado su plena eficacia vinculante sobre el trabajador frente al que se dirigió.

4. “Planteada así la cuestión, debe recordarse que, como este Tribunal ha tenido ocasión de reiterar, 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). Pero que, 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). (...)”.

5.

“El derecho a la propia imagen, consagrado en el art. 18.1 CE junto con los derechos a la intimidad personal y familiar y al honor, contribuye a preservar la dignidad de la persona (art. 10.1 CE), salvaguardando una esfera de propia reserva personal, frente a intromisiones ilegítimas provenientes de terceros. Sólo ad-

quiere así su pleno sentido cuando se le enmarca en la salvaguardia de ‘un ámbito propio y reservado frente a la acción y conocimiento de los demás, necesario, según las pautas de nuestra cultura, para mantener una calidad mínima de la vida humana’ (STC 231/1988, fundamento jurídico 3.). (...) En este contexto, la captación y difusión de la imagen del sujeto sólo será admisible cuando la propia –y previa– conducta de aquél o las circunstancias en que se encuentra inmerso justifiquen el descenso de las barreras de reserva para que prevalezca el interés ajeno o el público que puedan colisionar con aquél”.

“(...) No puede deducirse del art. 18 CE, que el derecho a la propia imagen, en cuanto límite del obrar ajeno, comprenda el derecho incondicionado y sin reservas a permanecer en el anonimato. Pero 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. Deben apreciarse, en este caso como en todos los de colisión de derechos fundamentales o bienes constitucionalmente protegidos, los intereses en presencia, mediante una adecuada ponderación de las circunstancias concurrentes. Es en esta perspectiva donde ha de situarse la valoración del alcance del derecho a la propia imagen como factor legitimador de la negativa del trabajador a obedecer la orden empresarial”.

7.

“(...) la cuestión, respondida implícitamente en sentido negativo por los Tribunales de instancia, es si en el seno de la relación de trabajo resultaba exigible al trabajador someterse a una restricción, incluso no expresamente mencionada en la Ley como ilegítima, de su derecho a la propia imagen. (...)”.

La relación laboral, en cuanto tiene como efecto típico la sumisión de ciertos aspectos de la actividad humana a los poderes empresariales, es un marco que ha de tomarse en forzosa consideración a la hora de valorar hasta qué punto ha de producirse la coordinación entre el interés del trabajador y el de la empresa que pueda colisionar con él. Un marco, además, que también ha contribuido a crear la voluntad del propio trabajador, en cuanto que encuentra su origen en un contrato, por especial que éste pueda ser. A tal efecto, resulta de interés esencial la toma en consideración del propio objeto del contrato, y la medida en que éste exigía, o podía entenderse que exigía conforme a las exigencias de la buena fe, la limitación del derecho fundamental para el cumplimiento y la satisfacción del interés que llevó a las partes a contratar. (...) La cuestión, ahora, es si, por la naturaleza del trabajo contratado en este caso, podemos considerar que las tareas encomendadas al trabajador implicaban la necesaria restricción de su derecho de tal suerte que pudiera entenderse que era la propia voluntad del trabajador –expresada al celebrar el contrato– la que le-

gitimaba las que pudieran exigírsele en el futuro, dentro de los márgenes que se acaban de exponer.

No es éste el caso. No consta que el trabajador, oficial de 2. deshuesador de jamones, tuviera asignada, explícita ni implícitamente, tarea alguna de exhibición de su habilidad en la promoción del producto, ni que éstas fueran componentes imprescindibles –o aun habituales– de las funciones que debía desarrollar (...).

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 (...).

En este contexto, la posición de la empresa no podría legitimarse por la sola orden dada al trabajador; era preciso, además, que se pusiera de manifiesto la necesidad organizativa estricta de que ese trabajador –y no otro, o de otra manera– cumpliera la orden dada, en los términos en que se le dio, dadas las circunstancias concurrentes en el caso y en la empresa concreta. (...) no basta con que la orden sea, prima facie, legítima; es preciso acreditar una racionalidad específica en la que la restricción del derecho del trabajador, no instrumental para el efectivo desarrollo de su tarea, sea, verdaderamente, la única solución apreciable para el logro del legítimo interés empresarial.

No habiendo procedido a esa valoración, y deteniendo 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.

Fallo:

Estimar el recurso de amparo y, en su virtud:

1. Reconocer a don Juan Antonio Fernández Solís el derecho a la propia imagen del art. 18.1 CE.
2. Anular las Sentencias del Juzgado de lo Social núm. 1 de Badajoz, de 20 de septiembre de 1989, y de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Extremadura, de 12 de febrero de 1990.
3. Declarar radicalmente nulo y sin efectos el despido del recurrente, en los términos establecidos en el fundamento jurídico 8.º de esta Sentencia.

RECENSIONES

