

El Pleno del Tribunal Constitucional, compuesto por don Juan José González Rivas, Presidente, doña Encarnación Roca Trías, don Andrés Ollero Tassara, don Fernando Valdés Dal-Ré, don Santiago Martínez-Vares García, don Juan Antonio Xiol Ríos, don Pedro José González-Trevijano Sánchez, don Alfredo Montoya Melgar, don Ricardo Enríquez Sancho, don Cándido Conde-Pumpido Tourón y doña María Luisa Balaguer Callejón, Magistrados, ha pronunciado

### **EN NOMBRE DEL REY**

la siguiente

### **SENTENCIA**

En el recurso de amparo núm. 4422-2017, promovido por don Miguel Ángel Ramos Tejera, representado por la Procuradora de los Tribunales doña Teresa de Jesús Castro Rodríguez y asistida por el Abogado don Diego Miguel León Socorro contra la Sentencia núm. 981/2016 de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Canarias (con sede en Las Palmas de Gran Canaria) de 21 de noviembre de 2016 - rollo núm. 776-2016- que estimó el recurso de suplicación interpuesto por la empresa Seguridad Integral Canaria, S.A., contra la Sentencia dictada el 29 de febrero de 2016 por el Juzgado de lo Social núm. 9 de Las Palmas de Gran Canaria en los autos núm. 630-2015, y, declaró la procedencia del despido del demandante. Ha intervenido el

Ministerio Fiscal. Ha sido Ponente el Magistrado don Santiago Martínez-Vares García, quien expresa el parecer del Pleno.

### **I. Antecedentes**

1. Por escrito presentado en el Registro General de este Tribunal el día 13 de septiembre de 2017, la Procuradora de los Tribunales doña Teresa de Jesús Castro Rodríguez, actuando en nombre y representación de don Miguel Ángel Ramos Tejera, asistida por el Letrado don Diego Miguel León Socorro, interpuso recurso de amparo contra la resolución citada en el encabezamiento.

2. Los hechos de los que trae causa la presente demanda de amparo, relevantes para la resolución del recurso, son los siguientes:

a) El demandante era miembro del comité de empresa y venía prestando servicios en la empresa Seguridad Integral Canaria S.A., desde el 1 de septiembre de 2004 con categoría profesional de vigilante de seguridad. El 25 de marzo de 2015, la empresa mencionada entregó un escrito al demandante y otro al comité de empresa por el que se comunicó a aquél la apertura de un expediente contradictorio por causa disciplinaria.

b) Tras las correspondientes alegaciones, el 16 de abril de 2015 la empresa comunicó por escrito al demandante su despido disciplinario, haciendo referencia a dos hechos fundamentalmente:

En primer lugar, su asistencia a una sesión del Pleno del Ayuntamiento de las Palmas de Gran Canaria el día 23 de diciembre de 2014. Durante el transcurso de dicha sesión plenaria, junto a otros representantes de los trabajadores de la empresa citada, el recurrente, se levantó de su asiento, poniéndose una careta del conocido personaje "El pequeño Nicolás", exhibiendo una camiseta en cuyo anverso se podía leer el mensaje en mayúsculas: "donde hay corrupto hay un corruptor. Tanto o más importante que el nombre del político corrupto, es conocer el de la empresa de seguridad corruptora". Acompañaba al mensaje escrito una imagen impresa en la que se apreciaban dos personas que estaban entregándose dinero. Se argumenta en la comunicación de despido que dicho acto se efectúa en clara alusión a la empresa Seguridad Integral Canaria, para la que prestaba servicios el demandante, siendo esta entidad además, la adjudicataria

desde hace años de los servicios de vigilancia y seguridad del Ayuntamiento de Las Palmas de Gran Canaria. Se añade en la carta de despido que “usted junto con el sindicato al que pertenece, hacen responsables de los supuestos abusos cometidos por esta entidad, a las diferentes Administraciones u Organismos locales de Canarias, que adjudican contratos a esta entidad [...] manifiesta pública y notoriamente [...] su disconformidad por la complicidad de las Administraciones Públicas, en las supuestas irregularidades, las cuales continuamente denuncian, no resulta difícil llegar a la conclusión de a quien llama usted "corrupto", y a quién llama usted "corruptor"”.

En segundo lugar, la carta de despido se refiere al hecho acontecido el 31 de marzo de 2015. En la indicada fecha, se atribuye al demandante haber asistido a una rueda de prensa en la sede de Intersindical Canaria, apoyando las manifestaciones del secretario de la organización sindical, don Jacinto Ortega, vistiendo además una camiseta idéntica a la que el demandante portaba el día 23 de diciembre de 2014. Circunstancia que supone el reconocimiento público, a juicio de la empresa, que por parte del sindicato Intersindical se ha abanderado dicho slogan, con el fin de denunciar el amiguismo que subyace entre la empresa Seguridad Integral Canaria y todas las Administraciones Públicas. Refiere la carta de despido que, en dicha rueda de prensa por parte de los manifestantes y con la pasividad del demandante, se amenaza y coacciona a esta entidad y a sus clientes, con secundar futuras concentraciones ante las instalaciones de éstos. A dicha rueda de prensa, además del demandante asisten siete miembros pertenecientes al comité de empresa de varios centros (de un total de 21), otros representantes de personal y sindicales. Se añade que en la rueda de prensa intervienen cinco responsables sindicales. Uno por CC.OO (trabajador de esta entidad), y los otros cuatro de INTERSINDICAL CANARIA, UGT, USO Y SUSP, trabajadores de empresas de la competencia, teniendo por objeto la rueda de prensa convocada anunciar la convocatoria de huelga y con carácter extraordinario, apoyar a los trabajadores expedientados. Se afirma en la carta de despido que el demandante estuvo presente y apoyó expresamente, al no oponerse, las manifestaciones que allí se formularon:

- "Estamos ante una empresa y un grupo empresarial, con una política basada en el terror y el miedo hacia los trabajadores, la cual cuenta con sicarios empresariales y explotadores, que actúan contra la clase trabajadora".

- “Miguel A. Ramírez Alonso, es un dictador empresarial, que acosa y amenaza a los trabajadores que reivindican sus derechos. Es un cacique empresarial, responsable

de las penurias y separaciones matrimoniales de sus trabajadores, porque les quita su dinero. La empresa Seguridad Integral Canaria, y el grupo de empresas al que pertenece, tienen el apoyo estatal y el del resto de Administraciones Públicas (amiguismo). Dichas empresas han aparecido en las listas de Bárcenas, por lo que algún que otro político, habrá sido alimentado. Por ello, nosotros (el Sindicato Intersindical) tenemos un slogan que abanderamos "detrás de un empresario corruptor, hay un político corrupto".

-“Con respecto al comité de empresa anterior de la provincia de Santa Cruz de Tenerife, éste señor, quiso dobligar a dicho comité con amenazas y represalias que cumplió.”

“-El grupo Ralons, está denigrando a la clase trabajadora”.

-“No somos sindicalistas que rinden pleitesía a estos terroristas empresariales, que están cometiendo situaciones que rozan el delito”.

c) El 18 de agosto de 2015, el demandante interpuso demanda en la que solicitó que se declarara nulo el despido. Argumentó que la extinción de la relación laboral atentaba contra los derechos fundamentales a la libertad sindical, libertad de expresión e información y a no ser discriminado. Subsidiariamente interesó que se declarara la improcedencia de la decisión extintiva, al tiempo que invocaba la prescripción de las faltas disciplinarias relativas a hechos acaecidos en el Pleno del Ayuntamiento de Las Palmas de Gran Canaria el 23 de diciembre de 2014.

d) La Sentencia de 29 de febrero de 2016, dictada por el Juzgado de lo Social núm. 9 de las Palmas de Gran Canaria, estimó parcialmente la demanda declarando el despido improcedente.

En relación con los hechos contenidos en la carta de despido, declaró probado que el 31 de marzo de 2015 el demandante asistió a una rueda de prensa, en la que intervinieron cinco representantes sectoriales de seguridad privada de otras tantas organizaciones sindicales, “cuyo objeto era anunciar la convocatoria de huelga en la empresa demandada desde el 15 de marzo y el 15 de mayo de 2015” (sic). En la citada rueda de prensa se vertieron por parte de los citados cinco intervinientes las manifestaciones expresadas en la carta de despido contra el grupo empresarial al que pertenece la entidad mercantil demandada, así como contra el titular dominical de la

misma. Consta que el actor nada manifestó en ella, según las pruebas testificales practicadas en el acto del juicio.

Se indica en la Sentencia, que el ambiente laboral de la empresa demandada viene caracterizado por un manifiesto clima de enfrentamiento laboral, como lo demuestra el hecho de que ocho, de los veintiún miembros del comité de empresa, mantienen una postura enfrentada con la dirección de la empleadora y con los restantes miembros del órgano de representación legal de los trabajadores.

Considera acreditados los hechos que se relatan en la carta de despido concernientes a la participación del demandante en el Pleno del Ayuntamiento de las Palmas de Gran Canaria el 23 de diciembre de 2014. Ahora bien, la Sentencia argumenta que las referencias a las empresas y empresarios en relación a la corrupción son genéricas y no identifican a un empresario individual ni a una empresa concreta, realizándose una imputación genérica de corrupción a los políticos, hecho debido a la acumulación de asuntos de este tipo que hoy en día es habitual en los medios de comunicación. Señala que ni los miembros del Ayuntamiento, ni terceros presentes en el Pleno, tenían por qué saber que eran trabajadores de la empresa, por lo que no tenían por qué conocer a qué empresa se dirigían tales comentarios.

e) Interpuesto recurso de suplicación por ambas partes, la Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de las Palmas de Gran Canaria (con sede en Las Palmas) de 21 de noviembre de 2016 desestimó el recurso del demandante y estimó el de la empresa demandada, y, en consecuencia, revocó la Sentencia del Juzgado de lo Social y declaró la procedencia del despido del actor por causas disciplinarias.

En la Sentencia, la Sala expone la doctrina constitucional y del Tribunal Supremo relativa a la libertad de expresión en el marco de las relaciones laborales y a la libertad sindical. Razona que comparte el criterio del Juzgado de lo Social por el que no se puede responsabilizar al demandante de los hechos del 31 de marzo de 2015, acaecidos en la rueda de prensa. Ahora bien, en relación con los acontecimientos acaecidos el 23 de diciembre de 2014, concluye que el despido disciplinario no supone una vulneración de los derechos de libertad de expresión y de la libertad sindical. A tal fin argumenta que:

*"Al igual que el Tribunal Supremo concluía en aquel caso, en el presente entendemos que la conducta del actor no está amparada por el ejercicio de las libertades sindical y de expresión, y que la misma constituye una grave transgresión del*

*deber de buena fe contractual, pues se viene a acusar de corrupción no solo a la empresa de seguridad sino al "político" correspondiente. La imagen ofrecida es manifiestamente perjudicial tanto para la Administración como para la empresa que presta el servicio de seguridad privada.*

*Cierto es que la conducta se realizó por el actor en el contexto de su relación laboral y en el ejercicio de su función representativa, pero entiende la Sala que se traspasaron los límites inherentes del respeto al derecho al honor de los responsables de la empresa y también de la Administración receptora del servicio, sin que pueda sostenerse que aquella se circunscribe al estricto ámbito de las relaciones laborales, por todo lo cual no puede preponderarse (sic) en este caso el derecho fundamental a la libertad de expresión en relación con el de libertad sindical. Tal y como decía el Tribunal Supremo en la aludida sentencia, el ejercicio de los derechos de la libertad de expresión e información no puede justificar sin más el empleo de expresiones o apelativos insultantes, injuriosos o vejatorios cuando exceden del derecho de crítica y son claramente atentatorias para la honorabilidad de aquél cuyo comportamiento o manifestaciones se critican, y eso es lo que creemos que sucede en el presente caso."*

Rebate los razonamientos de la Sentencia del Juez de lo Social relativos a que los hechos no señalan a ninguna empresa o político determinado, al entender la Sala que al ser la empresa demandada, Seguridad Integral Canaria S.A., la adjudicataria del servicio de vigilancia privada de las instalaciones del Ayuntamiento de Las Palmas, y, siendo que fue en un Pleno Municipal donde por el actor y sus compañeros se vino a poner en entredicho la legalidad, transparencia o limpieza de los acuerdos suscritos entre "un político corrupto" y "una empresa de seguridad corruptora", las mencionadas expresiones no podían referirse sino al Ayuntamiento de la Ciudad y a la empresa Seguridad Integral Canaria S.A., por lo que entiende identificada la empresa.

Indica finalmente que *"el trabajador participó junto con otros de la empresa llevando en el Pleno del Ayuntamiento de 23 de diciembre de 2014, la careta y la camiseta de (sic) cuyas imágenes y texto ya se han descrito anteriormente, y de los que se deduce la imputación de un delito de corrupción contra una empresa de seguridad y la administración municipal, no pudiendo ser esta empresa otra más que la propia empleadora del actor. Tal manifestación de la comisión de un delito es gratuita por no fundada en hechos o indicios suficientes de tal conducta"* (sic). Tales extremos justifican la procedencia del despido a juicio de la Sala.

f) En fecha 7 de febrero de 2017 se formalizó por el Letrado del demandante recurso de casación para la unificación de doctrina contra la Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia, siendo inadmitido por Auto de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo de 21 de junio de 2017.

3. En fecha 13 de Septiembre de 2017, se registra en este Tribunal la demanda de amparo interpuesta por la representación del demandante contra la Sentencia de fecha 21 de noviembre de 2016, dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Canarias, con sede en Las Palmas de Gran Canaria, imputando a la misma la vulneración del derecho a la libertad de expresión [art. 20.1 a) CE] y a la libertad sindical (art. 28.1 CE), e interesando que se declare la nulidad del despido y se reconozca al recurrente el derecho a ser readmitido en su puesto de trabajo.

A) En relación con la lesión del derecho a la libertad de expresión, el demandante reprocha a la Sentencia la inadecuada ponderación que efectúa entre el derecho del recurrente a la libertad de expresión y la "obligación contractual" (refiriéndose al deber de lealtad y buena fe que rige en el marco laboral entre empresario y trabajador). Afirma que la Sentencia no ha tenido en cuenta que la empresa demandada, presta al Ayuntamiento de Las Palmas de Gran Canaria un servicio público, en materia de seguridad individual y colectiva de la ciudadanía, cuyo titular originario es el Ayuntamiento, en cuyo Pleno se realizó el acto que ha dado lugar a que el despido sea calificado procedente. Tal circunstancia determina a juicio del recurrente que este no aparezca como un "tercero extraño", que deba permanecer ajeno a lo que pueda ocurrir en el seno de la empresa. Por ello entiende que no cabe imponer límites a la divulgación de la conflictividad laboral en aras al aseguramiento del prestigio de la empresa. Tampoco se toma en consideración que el mencionado acto fue no verbal, en tono correcto, sin estridencias y sin mencionar directamente a la empresa, sin que la sola afirmación del interés empresarial baste para restringir los derechos del trabajador, debiéndose acreditar, en su caso, el daño provocado. Añade que la expresión no verbal cuestionada no contenía una alusión directa a la mercantil demandada, enmarcándose la misma en la crítica de la posición adoptada por el Ayuntamiento ante el que se materializó la protesta, culpabilizándole al permitir que la empresa concesionaria no abone los salarios previstos en el convenio colectivo, fijados en los pliegos de condiciones contractuales.

B) Por otra parte alega que se le ha vulnerado el derecho a la libertad sindical (art. 28.1 CE) que integra el derecho a llevar a cabo una libre acción sindical, comprensiva de todos los medios lícitos y sin indebidas injerencias de terceros. Y lícito es, a juicio del recurrente, utilizar como instrumentos de acción sindical los derechos a la libertad de expresión y a la libertad de información.

Refiere que el actor realizó un acto de evidente naturaleza sindical, el uso de su libertad en defensa de los intereses de los trabajadores, al reivindicar una actuación más enérgica de la Administración frente a los compromisos fijados en el contrato con el Ayuntamiento no cumplidos por la empresa. Frente al ejercicio de la libertad sindical, no cabe oponer que la conducta del actor es desleal, sino que tendrá que acreditar que dicha restricción es adecuada, imprescindible y proporcional a la protección de la libertad de empresa. De lo contrario se cercenan ilícitamente esos derechos. Sustenta sus argumentos en la doctrina emanada de la STC 198/2004, en virtud de la cual "integra el derecho a la libertad sindical la utilización como elemento de acción sindical de los derechos a la libertad de expresión y de información".

4. Por providencia de 12 de febrero de 2018, la Sección Segunda acordó la admisión a trámite de la demanda de amparo, apreciando que concurre en la misma una especial trascendencia constitucional (art. 50.1 LOTC) porque el recurso plantea un problema o afecta a una faceta de un derecho fundamental sobre el que no hay doctrina de este Tribunal [STC 155/2009, FJ 2 a)]. En esa misma providencia se dispuso también que, a tenor de lo dispuesto en el art. 51 LOTC, se requiriese atentamente al Juzgado de lo Social núm. 9 y a la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Canarias, así como a la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, para que en el plazo de diez días, remitieran testimonio de las actuaciones correspondientes a los procedimientos núm. 630-2015, rollo de suplicación núm. 776-2016 y del recurso de casación para unificación de doctrina núm. 724-2017, respectivamente. Al propio tiempo se interesó que se emplazara a quienes fueron parte en el mencionado procedimiento, con excepción del recurrente en amparo, que aparecía ya personado, para que en el plazo de diez días pudieran comparecer en este proceso constitucional, con traslado a dichos efectos de copia de la demanda presentada.

5. Mediante escrito registrado en este Tribunal el día 14 de mayo de 2018, la representación del demandante formuló alegaciones, reiterando el contenido de su demanda de amparo.

6. El Fiscal ante el Tribunal Constitucional presentó sus alegaciones mediante escrito registrado el 23 de mayo de 2018 interesando el otorgamiento del amparo y que se declarara vulnerado el derecho a la libertad sindical en relación con la libertad de expresión del demandante y la nulidad de la Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Canarias con sede en Las Palmas de Gran Canaria.

Comienza el Ministerio Fiscal su escrito exponiendo los antecedentes procesales que considera relevantes y efectuando una síntesis de las alegaciones expuestas por el demandante en su recurso. A continuación, enmarca la queja del demandante en el ámbito de la acción sindical que se manifiesta haciendo uso de la libertad de expresión, por lo que al ejercitarse los derechos alegados de un modo entrelazado, la queja debe ser abordada desde un prisma unitario.

Con cita de los Fundamentos Jurídicos quinto y sexto de la STC 56/2008 de 14 de mayo, sostiene que a la hora de hacer la ponderación que respete la definición y valoración constitucional del derecho fundamental y que atienda a las circunstancias concurrentes en el caso, conviene recordar que el objeto de esta causa es determinar si la empresa, al sancionar al demandante con el despido, está vulnerando los derechos constitucionales de este. Es decir, se está juzgando la reacción de la empresa que ha despedido al demandante. Añade que el contenido propio de la libertad de expresión debe ser reforzado al constar como hecho probado que el demandante es miembro del comité de empresa y que la acción se acordó en una reunión del sindicato "Intersindical Canaria" (STC 185/2003 de 27 de octubre FJ 6).

Partiendo de los hechos probados, destaca que de los mismos no se desprende que se produjera una alteración del orden público, ni que se produjeran gritos o alboroto. De hecho, la información periodística que se menciona como hecho probado, constata que la irrupción en el Pleno fue de forma silenciosa y para protestar por su situación laboral, y aparte de las caretas del pequeño Nicolás, respecto de las camisetas solo se recoge la parte del lema que dice "donde hay un corrupto hay un corruptor", lo que demuestra la escasa trascendencia que se dio a la parte del lema que afectaba a la empresa. Por tanto, descarta que por la forma en que se expresó el demandante haya un exceso en el ejercicio de su derecho constitucional a la libertad de expresión como manifestación de la libertad sindical. Por otra parte la empresa contratada realiza un servicio de seguridad del que es titular originario el Ayuntamiento que la contrata, de tal modo que este no es un tercero extraño que deba permanecer ajeno a lo que pueda ocurrir en el seno de la empresa.

Afirma que la empresa corruptora a la que se aludía mediante el lema de las camisetas podía ser identificada al poderse pensar que era la empresa de seguridad que en ese momento tenía contratado el Ayuntamiento. Ahora bien, puntualiza que dicho conocimiento era accesible para los concejales, a quienes se les reprochaba culpa in vigilando en relación con las condiciones contractuales, pero no tanto para la población

en general. En tal sentido, la prensa del día siguiente al Pleno, solo recogía una parte del texto de la camiseta, la que no se refería a la empresa, con lo que se puede entender que su protesta, para el periodista, y, por tanto, para el público, parecía un mero alegato contra la corrupción en general, no un ataque a su empresa.

El Fiscal comparte con la Sala que no hay indicios de delitos de corrupción en el sentido técnico de la expresión, pero considera que se ha generalizado tanto el uso de la palabra corrupción, en relación con diferentes prácticas ilícitas o inmorales, que dicha expresión ha acabado empleándose no solo en el sentido de soborno, sino en las muchas acepciones que tiene en el Diccionario RAE. A ello añade que, teniendo en cuenta que el titular de la empresa estaba siendo investigado por fraude a la Seguridad Social, según noticias periodísticas, y que existía en la empresa una evidente conflictividad laboral que estaba dando lugar a varios pleitos en los juzgados de lo social, puede suponer que la referencia a la corrupción, como forma de llamar la atención sobre los problemas laborales de la empresa, no resulte tan gratuita como pudiera parecer a primera vista.

También entiende, que debe tenerse en cuenta que el acto sindical que se está enjuiciando se realiza ante el Ayuntamiento, que como dice el demandante no es "un tercero extraño que deba permanecer ajeno a lo que suceda en el seno de la empresa", sino que es el contratante de la empresa, a quién se acusa por el recurrente de no exigir a su empresario el cumplimiento de la normativa laboral, en perjuicio de los trabajadores a los que representa. Afirma que no se menciona ni el nombre del supuesto "político corrupto" ni el de la "empresa de seguridad corruptora",

Lo cual lleva a considerar que el despido del demandante produjo la vulneración del derecho a la libertad sindical en relación con la libertad de expresión, y dicha vulneración no fue reparada por las posteriores resoluciones judiciales.

7. El Pleno del Tribunal Constitucional, por providencia de 17 de julio de 2018, de conformidad con lo dispuesto en el art. 10.1 n) LOTC, a propuesta de la Sala Primera, acordó recabar para sí el conocimiento del recurso.

8. Por providencia de seis de septiembre de dos mil dieciocho se señaló para la deliberación y votación de la presente Sentencia el mismo día, mes y año.

## II. Fundamentos jurídicos

1. Tal como ha quedado expuesto en los antecedentes, el demandante de amparo, trabajador y miembro del comité de empresa de la mercantil Seguridad Integral Canaria, S.A., fue despedido disciplinariamente por infracción de la buena fe contractual, falsedad, deslealtad y por ofensas verbales al empresario por haber asistido a un Pleno del Ayuntamiento de Las Palmas de Gran Canaria vistiendo una camiseta con el lema descrito en los antecedentes y portando una careta; así como por su participación en una rueda de prensa en la que se anunció la convocatoria de huelga.

La demanda de amparo se dirige, como resulta expresamente del suplico de la misma, contra la Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Canarias, con sede en Las Palmas de Gran Canaria de 21 de noviembre de 2016, que declara la procedencia del despido disciplinario del recurrente, revocando la calificación de improcedencia declarada por la Sentencia del Juzgado de lo Social núm. 9 de las Palmas de Gran Canaria que lesiona los derechos fundamentales de libertad de expresión [art. 20.1 a) CE] y de libertad sindical (art. 28.1 CE). Ahora bien, como hemos apreciado en pronunciamientos anteriores, ha de entenderse también recurrida en amparo esa resolución precedente, que ha sido confirmada por la expresamente impugnada en lo relativo a la inexistencia de vulneración de los derechos fundamentales invocados, (entre otras muchas, SSTC 97/1999, de 31 de mayo, FJ 2; 14/2000, de 17 de enero, FJ 2; y 81/2000, de 4 de mayo, FJ 1).

En relación con la lesión del derecho a la libertad de expresión, el demandante reprocha a la Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Canarias la inadecuada ponderación del contexto, la forma, lugar, finalidad y alcance de la protesta que se desarrolló durante una sesión del Pleno del Ayuntamiento de Las Palmas de Gran Canaria. Por otra parte, considera que la Sentencia vulnera su derecho a la libertad sindical, dada la naturaleza evidentemente sindical de la protesta por la que el demandante, como miembro del comité de empresa, reivindicaba una actuación más enérgica de la Administración frente a los compromisos fijados en la concesión administrativa entre la empresa y el Ayuntamiento.

El Ministerio Fiscal, por las razones expuestas en los antecedentes, solicita que se otorgue el amparo, se declare vulnerado el derecho a la libertad sindical en relación con la libertad de expresión del demandante, y se anule la Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia impugnada.

2. Planteada en tales términos la pretensión de amparo conviene efectuar unas consideraciones previas relativas: (i) a la especial trascendencia del recurso; (ii) al objeto del mismo; (iii) y, a los derechos que en la demanda se ejercitan:

(i) Como se indicó en la providencia de admisión, la demanda plantea un problema o afecta a una faceta de un derecho fundamental sobre el que no hay doctrina de este Tribunal [STC 155/2009, FJ 2 a)], consistente en el alcance del contenido de la libertad de expresión en relación con el derecho a la libertad sindical cuando ésta opera, además, como instrumento de participación política mediante la crítica a la actuación de determinados cargos o instituciones públicas.

En tal sentido, en la demanda se afirma -como se ha expuesto con mayor extensión en los antecedentes- que el derecho a la libertad de expresión ha sido vulnerado por la Sentencia impugnada al no ponderar adecuadamente las circunstancias que concurrieron. Entre ellas, que la protesta tuvo lugar durante el transcurso de un Pleno del Ayuntamiento de Las Palmas de Gran Canaria, enmarcándose en la crítica a la dejación de funciones atribuida al Ayuntamiento, al reprochar el demandante, junto con otros miembros del comité de empresa, que la Corporación permitiera que la empleadora no pagara los salarios fijados en el convenio colectivo, teniendo concertado con dicha empresa el servicio de vigilancia y seguridad del Ayuntamiento.

Formulada de este modo, la demanda será preciso determinar si la ponderación de los límites de la libertad de expresión presenta algún matiz específico cuando su ejercicio se incardina en el ámbito de una relación laboral al actuar como representante de los trabajadores en defensa de sus intereses –marco sobre el que existen reiterados pronunciamientos-, y, además, en el de la crítica referida a la actuación de instituciones o cargos públicos en el ejercicio de sus respectivos ámbitos de competencia, faceta de la acción sindical sobre la que debemos perfilar nuestra doctrina, lo que determina la especial trascendencia de la demanda.

(ii) Para precisar la cuestión que se plantea en la demanda, debemos atenernos a la fundamentación contenida en la Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Canarias impugnada, que, tras examinar los hechos imputados al demandante en el despido disciplinario, acontecidos el 23 de diciembre de 2014 y el 31 de marzo de 2015, comparte el criterio del Juzgado de lo Social por el que no se puede responsabilizar al demandante de los hechos sucedidos en la rueda de prensa celebrada el 31 de marzo de 2015, al no haber participado en los mismos. Dicha

argumentación lleva a que nuestro análisis deba centrarse en la conducta del demandante desarrollada el 23 de diciembre de 2014 –cuya descripción se contiene en los antecedentes–, que son los que la Sentencia recurrida considera sancionables con el despido, sin perjuicio de que el resto de las circunstancias deban tomarse en consideración en nuestro juicio de ponderación.

(iii) Por último, conviene puntualizar –sin perjuicio de lo anteriormente indicado en relación con la especial trascendencia constitucional– que de la demanda de amparo se deduce con claridad que la lesión que se estima producida no es la del genérico derecho a la libertad de expresión del que es titular todo ciudadano, sino la del relativo a la libre expresión sobre materias de interés laboral y sindical, como instrumento del ejercicio de la función que, en su condición de representante sindical, corresponde realizar al recurrente y a través de la cual se ejerce la acción sindical que integra el contenido normal del derecho fundamental de libertad sindical. La invocación del art. 20.1 a) CE no es escindible de la que se efectúa del derecho a la libertad sindical (art. 28.1 CE) y será, en consecuencia, desde esta perspectiva desde la que abordaremos nuestro análisis, de acuerdo con nuestra doctrina (SSTC 273/1994, de 17 de octubre, FJ 4; 201/1999, de 8 de noviembre, FJ 4; 213/2002, de 11 de noviembre, FJ 4; 198/2004, de 15 de noviembre, FJ 4; 108/2008, de 22 de septiembre, FJ 4).

3. Expuesto lo anterior, resulta conveniente: A) delimitar el contenido de la libertad de expresión en el ámbito de la relación laboral; B) precisar en qué medida queda afectada la misma cuando se ejercita por quienes ostentan la representación de los trabajadores para defender sus derechos e intereses; y, C) finalmente, determinar de qué modo se ve modulado su contenido cuando dicha libertad opera, a la vez, como un mecanismo de participación en el debate público sobre asuntos de la misma naturaleza. Siguiendo el orden indicado procede señalar:

A) Según jurisprudencia consolidada, el derecho a la libertad de expresión tiene por objeto la libre expresión de pensamientos, ideas y opiniones, concepto amplio dentro del cual deben incluirse las creencias y juicios de valor. Según hemos dicho con reiteración, este derecho comprende la crítica de la conducta de otro, aun cuando la misma sea desabrida y pueda molestar, inquietar o disgustar a quien se dirige (SSTC 6/2000, de 17 de enero, FJ 5; 49/2001, de 26 de febrero, FJ 4; y 204/2001, de 15 de octubre, FJ 4), pues "así lo requieren el pluralismo, la tolerancia y el espíritu de apertura, sin los cuales no existe 'sociedad democrática' (SSTEDH de 23 de abril de 1992, Castells c. España, § 42, y de 29 de febrero de 2000, [Fuentes Bobo c. España], § 43). Fuera del

ámbito de protección de dicho derecho se sitúan las frases y expresiones ultrajantes u ofensivas, sin relación con las ideas u opiniones que se expongan, y por tanto, innecesarias a este propósito, dado que el art. 20.1.a CE no reconoce un pretendido derecho al insulto, que sería, por lo demás incompatible con la norma fundamental (SSTC 204/1997, de 25 de noviembre; 134/1999, de 15 de julio, FJ 3; 6/2000, de 17 de enero, FJ 5; 11/2000, de 17 de enero, FJ 7; 110/2000, de 5 de mayo, FJ 8; 297/2000, de 11 de diciembre, FJ 7; 49/2001, de 26 de febrero, FJ 5; y 148/2001, de 15 de octubre, FJ 4).

En el presente caso se plantea ante este Tribunal la cuestión relativa a la protección del derecho fundamental a la libertad de expresión frente al ejercicio del poder disciplinario empresarial en el seno de una relación de trabajo, si bien con los dos matices ya indicados: el sancionado es representante de los trabajadores y, además, la protesta se dirigía frente a los representantes públicos cuya pasividad, ante una situación de conflictividad laboral en la contrata de vigilancia y seguridad del Ayuntamiento, se cuestionaba. Por lo que se hace preciso, como punto de partida, exponer nuestra doctrina y recordar 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, así como también que la libertad de empresa (art. 38 CE) no legitima que los trabajadores hayan de soportar limitaciones injustificadas de sus derechos fundamentales y libertades públicas (por todas, STC 80/2001, de 26 de marzo, FJ 3, con cita de la STC 88/1985, de 19 de julio, FJ 2). Es cierto que el ejercicio del derecho a la libertad de expresión [art. 20.1.a) CE] reviste matices específicos cuando su ejercicio se realiza en el ámbito de las relaciones laborales, pues la relación contractual laboral genera un complejo de derechos y obligaciones recíprocas que pueden modular 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 necesariamente dentro del ámbito de esa relación contractual (SSTC 106/1996, de 12 de junio, FJ 5; 1/1998, de 12 de enero, FJ 3; 90/1999, de 26 de mayo, FJ 3; y 241/1999, de 20 de diciembre, FJ 4). De este modo, nos hemos referido al principio de buena fe entre las partes en el contrato de trabajo como “condicionamiento” impuesto por la relación laboral en el ejercicio del derecho constitucional (SSTC 106/1996, de 12 de junio; 1/1998, de 12 de enero; 90/1999, de 26 de mayo; 241/1999, de 20 de diciembre; 20/2002, de 28 de enero; o 56/2008, de 14 de abril, FJ 6). Ahora bien, ni dicho principio, ni tampoco el ejercicio de las facultades organizativas y disciplinarias del empleador pueden servir en ningún caso para limitar indebidamente

derechos fundamentales (por todas, STC 181/2006, de 19 de junio, FJ 6), dada su posición preeminente en nuestro Ordenamiento jurídico, que, en cuanto "proyecciones de los núcleos esenciales de la dignidad de la persona" (art. 10.1 CE) y fundamento del propio Estado democrático (art. 1 CE) (entre otras, STC 56/2008, de 14 de abril, FJ 4), operan como límites infranqueables que el empresario no puede rebasar en ejercicio de su poder de dirección. De modo que, frente al ejercicio de un derecho fundamental, sólo otro derecho fundamental o interés constitucionalmente relevante puede ser opuesto como límite.

B) Como hemos adelantado, los términos del debate constitucional suscitado en la demanda obligan a abordar la libertad de expresión en el ámbito de la acción sindical, y centrándonos en la eventual vulneración del art. 28.1 CE, conviene precisar que los derechos y obligaciones recíprocos generados por la relación contractual laboral, cuando se residencian en representantes de los trabajadores, también delimitan el ejercicio de los derechos fundamentales. De manera que manifestaciones de los mismos que en otro ámbito pudieran ser ilegítimas no tienen por qué serlo cuando su actuación se concreta en el ejercicio de las facultades que específicamente se asigna a estos cuando actúan en la defensa de los derechos de los trabajadores a quienes representan. En tales casos, el logro de la efectividad de los derechos del trabajador en el interior de las organizaciones productivas conlleva necesariamente el reconocimiento de un mayor ámbito de libertad y protección en la actuación de los representantes de los trabajadores.

De este modo, este Tribunal ha venido reiterando, desde la temprana STC 38/1981, de 23 de noviembre, que la legítima actuación en el seno de la empresa, para defender los intereses a cuyo fin se articulan las representaciones de los trabajadores, necesitan de garantías frente a todo acto de injerencia, impeditivo u obstante del ejercicio de esa libertad. Y entre ellas figura la de la indemnidad, esto es, el derecho del trabajador a no sufrir, por razón de su afiliación o actividad sindical, menoscabo alguno en su situación profesional o económica en la empresa, "lo que veda cualquier diferencia de trato por razón de la afiliación o actividad sindical de los trabajadores y sus representantes, en relación con el resto de los trabajadores" (por todas, SSTC 200/2007, de 24 de septiembre, FJ 2; y 257/2007, de 17 de diciembre, FJ 2). El derecho a la libertad sindical queda así menoscabado si la actividad sindical tiene consecuencias negativas para quien la realiza, lo que no sólo repercute en el representante que soporta dicho menoscabo sino que, por su potencial efecto disuasorio para la decisión de realizar funciones sindicales, se proyecta asimismo sobre la organización correspondiente,

afectando, en su caso, a las tareas de defensa y promoción de los intereses de los trabajadores que la Constitución encomienda a los sindicatos (STC 191/1998, de 29 de septiembre, FJ 5).

C) Por último, conviene perfilar -y en este aspecto centrábamos la especial trascendencia constitucional de la demanda-, el modo en que se ven afectados los límites del ejercicio de la libertad de expresión en relación con la libertad sindical, cuando se ejerce frente a personas que realizan funciones públicas o resultan implicadas en asuntos de relevancia pública, pudiendo adelantarse que en estos casos el ejercicio del derecho alcanza el nivel máximo de protección, convirtiéndose en prácticamente inmune a restricciones que en otros ámbitos serían admisibles constitucionalmente.

En tal sentido, al mayor ámbito de libertad y protección reconocida a la libertad de expresión en el ámbito sindical cuando se ejerce por representantes de los trabajadores, se le añade la existencia de un contexto de debate útil para la formación de la opinión pública. Cuando éste concurre, cualifica el contenido y el alcance de la libertad de expresión, que adquiere entonces, “si cabe, una mayor amplitud que cuando se ejerce en otro contexto”, y deviene “especialmente resistente, inmune a la restricciones que es claro en otro contexto habrían de operar” (SSTC 157/1996, de 15 de octubre, FJ 5; 136/1999, de 20 de julio, FJ, 13; 39/2005, de 28 de febrero; FJ 2 y ATC 231/2006, de 3 de julio). De ese modo, la jurisprudencia constitucional ha destacado que el máximo nivel de protección se produce cuando dicho derecho se ejerce en relación con personas que ejercen funciones públicas o resultan implicadas en asuntos de relevancia pública, obligadas por ello a soportar un cierto riesgo de que sus derechos resulten afectados por opiniones (STC 107/1988, de 8 de junio, FJ 2). En el mismo sentido, el TEDH también ha afirmado que “los límites de la crítica admisibles son más amplios respecto a un hombre político, contemplado en ese carácter, que los de un particular: a diferencia del segundo, el primero se expone inevitable y conscientemente a un control atento de sus hechos y gestos tanto por los periodistas como por el conjunto de los ciudadanos. Por lo tanto, debe mostrar una mayor tolerancia” (STEDH de 14 de marzo de 2013, *asunto Eon c. Francia*, § 59).

4. Efectuadas las anteriores consideraciones, procede entrar en el fondo del asunto, analizando la ponderación judicial efectuada de los derechos fundamentales que

el recurrente considera vulnerados, atendiendo a las circunstancias concurrentes en su ejercicio, al objeto de determinar si el mismo se ha desarrollado dentro de su ámbito constitucionalmente legítimo. Y, aunque los órganos judiciales son los que tienen encomendada la función de realizar dicha ponderación, nuestro enjuiciamiento, cuando de la infracción de derechos fundamentales sustantivos se trata, no se limita a examinar la razonabilidad de la motivación de las Sentencias objeto de impugnación, sino que alcanza a comprobar si se ha realizado una ponderación adecuada "que respete la correcta definición y valoración constitucional del derecho fundamental aquí en juego y de las obligaciones que puedan modularlo. Juicio que permitirá determinar, a la luz de las concretas circunstancias del caso, si la reacción empresarial que condujo al despido es legítima o, por el contrario, el trabajador fue sancionado disciplinariamente por el lícito ejercicio de sus derechos fundamentales, en cuyo caso el despido no podría dejar de calificarse como nulo (STC 6/1988, FJ 4, con cita de la STC 8/1985, FJ 4)" (SSTC 106/1996, de 12 de junio, FJ 5 y 20/2002, de 28 de enero, FJ 3).

Hemos de examinar, por tanto, si el recurrente en amparo hizo un uso legítimo de su derecho fundamental a la libertad sindical (art. 28.1 CE) cuando, en virtud de lo acordado en una reunión del sindicato "Intersindical Canaria", junto con otros miembros del comité de empresa de la mercantil Seguridad Integral Canaria, S.A., en el contexto de un clima de conflictividad laboral derivado de la queja por incumplimiento de los derechos laborales en materia salarial, en el curso de una sesión del Pleno del Ayuntamiento de las Palmas de Gran Canaria, se levantó del asiento que ocupaba poniéndose una careta con la imagen de un controvertido personaje público, y exhibiendo una camiseta en cuyo anverso se podía leer el lema: "*donde hay corrupto hay un corruptor. Tanto o más importante que el nombre del político corrupto, es conocer el de la empresa de seguridad corruptora*", constando junto con el mensaje escrito una imagen impresa en la que se apreciaban dos personas que estaban entregándose dinero. A tal fin, también tomaremos en consideración que los representantes de los trabajadores, además de cuestionar la conducta del empleador, critican la gestión llevada a cabo por el Ayuntamiento, que pese a adjudicar la prestación del servicio en materia de seguridad individual y colectiva a la referida empresa, habría consentido en el impago de los salarios fijados en el convenio colectivo a los trabajadores de la contrata.

5. Aplicando la doctrina expuesta al caso analizado, para apreciar si la Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Canarias ha llevado a cabo

un adecuado juicio de ponderación, se debe examinar, partiendo de la indicada Sentencia, la conducta desplegada por el recurrente –sobre la que no existe debate fáctico en torno a la realidad de la misma-, en relación con el contexto en el que se produjo y las circunstancias relevantes del presente caso.

Considera la Sentencia impugnada que la conducta del demandante traspasó los límites inherentes que impone el respeto al derecho al honor de los responsables de la empresa y también de la Administración receptora del servicio, sustentando dicha afirmación en que el ejercicio de la libertad de expresión no puede justificar sin más el empleo de expresiones o apelativos insultantes, injuriosos o vejatorios. Dicho comportamiento injustificado en términos constitucionales lo concreta la resolución en que el demandante vino a poner en entredicho la legalidad, transparencia o limpieza de los acuerdos suscritos entre "un político corrupto" y "una empresa de seguridad corruptora". Argumenta que las mencionadas expresiones no podían referirse sino al Ayuntamiento de la ciudad y a la empresa Seguridad Integral Canaria S.A., por lo que entiende identificada la empresa y por tanto, justificado el despido disciplinario del trabajador.

6. Dicha argumentación, así como la conclusión alcanzada, no pueden ser compartidas. En tal sentido la Sentencia omite en su ponderación, o no atribuye significación suficiente, a ciertos aspectos que son esenciales para determinar si el recurrente en amparo hizo un uso legítimo de su derecho fundamental a la libertad de expresión en el ámbito sindical (art. 28.1 CE). Nos referimos, entre otros aspectos, a los siguientes: la condición del demandante; el contenido del mensaje; la necesidad y finalidad del mismo; la proyección o notoriedad pública de los destinatarios a los que iba dirigido; el modo en que quedó en su caso afectado su honor o su prestigio profesional o empresarial; la forma, medio o lugar en que se proyectó; su difusión y el grado de conexión con actividades de interés público; el daño sufrido por la empresa, así como el contexto en que se realizaron.

A) En el presente caso, debe partirse de la condición del demandante que actuaba como miembro del comité de empresa junto con otros representantes de los trabajadores en la defensa y protección de los derechos e intereses de estos (art. 7 CE), en virtud de lo acordado en una reunión del sindicato "Intersindical Canaria". No se trataba de un trabajador más, pues ostentaba la condición de representante de los trabajadores y, como

tal, ejercitaba la libertad de expresión para la protección del interés colectivo de los trabajadores. Además, con independencia de su afiliación al sindicato, la protesta había sido organizada y promovida por el sindicato “Intersindical Canaria”, desarrollándose por ello su conducta en el marco de la libertad sindical, cuyo ámbito de protección, como hemos indicado, es más amplio [SSTC 134/1994, FJ 4 b) y c); 200/2007, FJ 2; y 257/2007, FJ 2]. De este modo expresaba sus opiniones en las materias concernientes a la esfera de su representación [art. 68 d) Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre] y en el ejercicio de la acción sindical. Su objetivo y finalidad era el de reivindicar una actuación más enérgica de la Administración frente a los incumplimientos empresariales en materia salarial, denunciando la pasividad del Ayuntamiento por abstenerse de exigir el respeto de los derechos salariales de los trabajadores de la contrata. Dicha especial protección se recoge en el art. 1 del Convenio núm. 135 de la Organización Internacional del Trabajo relativo a la protección y facilidades que deben otorgarse a los representantes de los trabajadores en la empresa, cuando indica que “los representantes de los trabajadores en la empresa deberán gozar de protección eficaz contra todo acto que pueda perjudicarlos”. Para que dicha protección resulte eficaz deberá compensar necesariamente el riesgo que origina la asunción de la defensa de los derechos laborales.

B) Por otra parte, procede destacar la relevancia que, en la tutela del derecho fundamental ejercitado por el demandante, supone el lugar y los destinatarios de la protesta, así como el medio, la forma utilizada para formularla, el posible daño sufrido por la empresa o el ambiente en el que se realizaron, elementos estos, que tampoco han sido adecuadamente considerados en la Sentencia impugnada. Es importante tomar en consideración que los hechos que dan lugar al despido disciplinario acontecen durante un Pleno del Ayuntamiento de las Palmas de Gran Canaria, en el que con la finalidad de cuestionar la pasividad del Ayuntamiento y la omisión de su deber de vigilar el cumplimiento de las condiciones salariales de los trabajadores de la empresa adjudicataria del servicio, los miembros del comité de empresa se colocan unas caretas y exhiben unas camisetas con el mensaje “donde hay corrupto hay un corruptor”, “tanto o más importante que el nombre del político corrupto, es conocer el de la empresa de seguridad corruptora”. Por tanto, la crítica se dirige a la actuación de la Corporación Municipal, lo que supone, de acuerdo con la doctrina de este Tribunal: (i) que “los límites permisibles de la crítica son más amplios si ésta se refiere a personas que, por dedicarse a actividades públicas, están expuestas a un más riguroso control de sus actividades y manifestaciones que si se tratase de simples particulares sin proyección

pública alguna, pues, en un sistema inspirado en los valores democráticos, la sujeción a esa crítica es inseparable de todo cargo de relevancia pública” (SSTC 159/1986, de 16 de diciembre, FJ 6; 20/2002, de 28 de enero, FJ 5; 151/2004, de 20 de septiembre, FJ 9; 174/2006, de 5 de junio, FJ 4; 77/2009, de 23 de marzo, FJ 4, 41/2011, de 11 de abril, FJ 5 y 79/2014, de 28 de mayo, FJ 7); (ii) y además, que difícilmente se podría justificar la resolución unilateral del contrato de trabajo de carácter disciplinario por las críticas dirigidas a la actuación de la Corporación Municipal, al encontrarse dicho Ente Local al margen del vínculo contractual que liga al empresario y al trabajador (STC 56/2008, de 14 de abril, FJ 9).

En orden a ponderar las circunstancias concurrentes, procede tomar en consideración que el demandante no identifica claramente en el mensaje como “político corrupto” a ningún miembro del Ayuntamiento, tampoco utiliza la denominación de la empleadora al aludir a la “empresa de seguridad corruptora”, ni señala en el mensaje a cualquier responsable de la misma. La indeterminación de la “empresa de seguridad corruptora” dificultó que la misma fuera identificada por aquéllos que no tuvieran implicación alguna en el conflicto. Por ello, no puede compartirse la afirmación de la Sentencia impugnada cuando indica que la actuación alcanzó al honor de los responsables de la empresa, pues éstos no aparecen en modo alguno determinados. A lo más que podía alcanzar el mensaje impreso era al prestigio de la empresa “valor este último no exactamente identificable con el honor, consagrado en la Constitución como derecho fundamental, por lo que en su ponderación frente a la libertad de expresión debe asignársele un nivel más débil de protección del que corresponde atribuir al derecho al honor de las personas físicas, según afirmamos en nuestra STC 139/1995, de 26 de septiembre, FJ 4” (STC 20/2002, de 28 de enero, FJ 7). Pero ni tan siquiera se identificó a la “empresa de seguridad corruptora”, tan es así que, como refiere con acierto el Ministerio Fiscal, y resulta de los hechos probados de la Sentencia del Juzgado de lo Social, la edición del periódico “La Provincia”, correspondiente al 24 de diciembre de 2014, incluyó una fotografía en la que aparecen las cinco personas que realizan la protesta, y en la misma no se hace referencia alguna a la identidad de “la empresa de seguridad corruptora” ni a los responsables de la misma. En tales términos, es lógico entender que tampoco se acredite un daño real para la empresa derivado de la actuación sindical ni para el honor de sus integrantes.

Debe tomarse en consideración además, que la protesta se realizó sin altercado alguno y sin que tan siquiera conste que el Pleno del Ayuntamiento sufriera interrupción.

Los miembros del comité de empresa se limitaron a colocarse las máscaras y a exhibir el referido mensaje en las camisetas durante un breve lapso de tiempo, saliendo del local en el que se celebraba el Pleno sin necesidad de ser desalojados, exteriorizando con su proceder, ante la entidad municipal adjudicataria del servicio de seguridad, y por tanto a la que responsabilizaban de los incumplimientos laborales, la disputa laboral por el impago de los salarios fijados en el convenio colectivo. Esta actuación se integra sin dificultad en un contexto de grave conflictividad laboral, en una acción más de protesta que derivó en una convocatoria de huelga unos meses después.

C) Si bien lo anteriormente expuesto llevaría a estimar la vulneración de los derechos invocados, no está de más abordar el contenido del mensaje que para la Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Canarias, supuso el empleo de expresiones o apelativos insultantes, injuriosos o vejatorios, conclusión de la que tal y como se ha expuesto en los antecedentes disiente el Ministerio Fiscal.

La Sentencia impugnada afirma, en lo que se refiere al caso concreto y sin mayor desarrollo argumental, que del texto impreso en las camisetas de los miembros del comité de empresa “se deduce la imputación de un delito de corrupción contra una empresa de seguridad y la administración municipal (...). Tal manifestación de la comisión de un delito es gratuita por no fundada en hechos o indicios suficientes de tal conducta”.

Antes de efectuar el análisis de la expresión “empresa de seguridad corruptora”, que es la única que se emplea en relación con la “empresa de seguridad”, debe indicarse, en lo que se refiere al reproche que efectúa la Sentencia respecto a que la imputación de la comisión de un delito a la empresa de seguridad y a la administración municipal no se encuentra “fundada en hechos o indicios suficientes de tal conducta”, que el objeto de la libertad de expresión incluye pensamientos, ideas y opiniones (concepto amplio que incluye las apreciaciones y los juicios de valor), que por su naturaleza abstracta, no se prestan a una demostración de exactitud. Ello hace que al que ejercita la libertad de expresión no le sea exigible la prueba de la verdad o diligencia en su averiguación (por todas, STC 38/2017, de 24 de abril, FJ 2 y las que en la misma se citan), y por ello tampoco la aportación de hechos o indicios de la exactitud del juicio de valor emitido.

Precisado lo anterior, adentrándonos en el enjuiciamiento de la expresión utilizada por el recurrente –“empresa de seguridad corruptora”- en si misma considerada y en relación con las circunstancias relevantes del caso, debemos convenir con el

Ministerio Fiscal en que la misma no puede ser considerada gravemente ofensiva o vejatoria, ni innecesaria o gratuita, ni desconectada del conflicto laboral existente entre las partes. Tampoco dicha expresión puede considerarse lesiva de otro derecho fundamental o interés constitucionalmente relevante, únicos límites que pueden ser opuestos a quien ejercitaba un derecho fundamental. Especialmente, cuando quien emitía dicha manifestación actuaba en representación y defensa de los derechos de los trabajadores, con la amplia protección que ello suponía, y, singularmente, se expresaba de este modo en el marco de la crítica a la actuación de cargos públicos, lo que convertía el ejercicio del derecho en prácticamente inmune a restricciones que en otros ámbitos serían admisibles constitucionalmente.

Atribuir a la empresa de seguridad la acción de corromper a la Administración, mediante un mensaje escrito impreso en las camisetas, en el contexto de un conflicto laboral, con el propósito de recriminar al Ayuntamiento su pasividad frente al incumplimiento de las condiciones laborales de los trabajadores de una empresa adjudicataria de un servicio de titularidad pública -por más que se acompañara de la imagen de dos manos entregándose dinero-, no tenía más significación que la de denunciar la irregular actuación de la administración. Dicha protesta no buscaba otra finalidad que lograr el respeto de las condiciones laborales que se consideraban infringidas, pese a que los responsables de la empresa pudieran considerar que el mensaje impreso en las camisetas fuera ofensivo, molesto o hiriente. Tampoco la concreta expresión utilizada, dada su genérica significación, y el contexto, forma, lugar y propósito en que se manifestó, merece censura alguna, atendido por una parte el nivel más débil de protección que debe asignarse al prestigio de la empresa (STC 20/2002, FJ 7) y por otra, la amplia protección del derecho ejercitado. Debe añadirse en tal sentido que este Tribunal ya se ha pronunciado sobre si existe una intromisión ilegítima en el derecho al honor por el empleo del termino corrupción o por manifestar que alguna persona pudiera tener algún tipo de relación con actividades de ese carácter, indicando que dependiendo del contexto y finalidad en que dicha palabra fuera empleada su utilización quedaba amparada por el ejercicio de la libertad de expresión (STC 216/2013, de 19 de diciembre, FJ 6).

7. A modo de conclusión, debemos afirmar que el despido disciplinario vulneró el derecho a la libertad sindical (art. 28.1 CE) en relación con el derecho a la libertad de expresión [(art. 20.1 a)], pues el demandante actuó en calidad de miembro del comité de empresa, en el ejercicio de la libertad de acción sindical, cuestionando a través de la

protesta la pasividad del Ayuntamiento en su deber de velar por los derechos de los trabajadores de la empresa adjudicataria del contrato de seguridad y vigilancia; y el mensaje contenido en las camisetas y exhibido en el Pleno del Ayuntamiento ni identificó como “empresa de seguridad corruptora” a la mercantil empleadora, ni menos aún a ningún responsable de la misma, sin que por otra parte, atendida su significación, el contexto, forma, lugar y propósito en que se manifestó, pueda considerarse que excediera los límites constitucionalmente admisibles.

Debemos concluir, por ello, que la conducta del recurrente se desarrolló dentro de los márgenes que delimitan el legítimo ejercicio de sus derechos fundamentales de libertad sindical (art. 28.1 CE) en relación con el derecho a la libertad de expresión [(art. 20.1 a)]. Siendo esto así, la sanción de despido impuesta por la empresa resultó constitucionalmente ilegítima, y no habiéndolo reconocido ninguna de las resoluciones judiciales recurridas, procede estimar la demanda de amparo, anular las citadas resoluciones judiciales y calificar el despido como nulo, con las consecuencias legales inherentes a tal declaración (STC 198/2004, de 15 de noviembre, FJ 11; y 76/2010, de 19 de octubre, FJ 10).

### **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 solicitado por don Miguel Ángel Ramos Tejera y, en consecuencia:

1º Declarar que ha sido vulnerado su derecho a la libertad sindical, en relación con la libertad de expresión [arts. 28.1 y 20.1 a) CE].

2º Restablecerle en la integridad de su derecho y, a tal fin:

a) Anular la Sentencia núm. 981/2016 de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Canarias (con sede en Las Palmas de Gran Canaria) de 21 de noviembre de 2016, rollo núm. 776-2016 y la Sentencia del Juzgado de lo Social núm. 9 de Las Palmas de Gran Canaria de 29 de febrero de 2016, autos núm. 630-15.

b) Declarar la nulidad del despido, con los efectos legales inherentes a esta declaración.

Publíquese esta Sentencia en el “Boletín Oficial del Estado”.

Dada en Madrid, a 6 de septiembre de 2018.