

Tribunal Constitucional, Sala Primera, Sentencia 109/2018 de 15 Oct. 2018, Rec. 636/2018

Ponente: Martínez-Vares García, Santiago.

La Sala Primera del Tribunal Constitucional, compuesta por don Juan José González Rivas, Presidente, don Andrés Ollero Tassara, don Santiago Martínez-Vares García, don Alfredo Montoya Melgar y doña María Luisa Balaguer Callejón, Magistrados, ha pronunciado

EN NOMBRE DEL REY

la siguiente

SENTENCIA

En el recurso de amparo núm. 636-2018, promovido por don Francisco, 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. 1029/2016 de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Canarias (con sede en Las Palmas de Gran Canaria) de 29 de noviembre de 2016 —rollo núm. 523-2016— que estimó el recurso de suplicación interpuesto por la empresa Seguridad Integral Canaria, S.A., contra la Sentencia 54-2016, dictada el 12 de febrero de 2016, por el Juzgado de lo Social núm. 1 de Las Palmas de Gran Canaria en los autos núm. 624-2015, y, revocando esta última 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 de la Sala.

I. Antecedentes

1. Por escrito presentado en el registro general de este Tribunal el día 2 de febrero de 2018, la Procuradora de los Tribunales doña Teresa de Jesús Castro Rodríguez, actuando en nombre y representación de don Francisco, asistido 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 18 de agosto de 1999 con categoría profesional de vigilante de seguridad. El 25 marzo 2015, la empresa mencionada entregó escrito al demandante y al comité de empresa por el que se le comunicó 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 Manuel", 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 quién 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 Rafael, 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 CCOO (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".

—"Pedro, 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 Santiago, 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, este señor, quiso doblegar 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 12 de febrero de 2016, dictada por el Juzgado de lo Social núm. 1 de las Palmas de Gran Canaria, estimó la demanda declarando el despido nulo, al haber sido sancionado por el lícito ejercicio de sus derechos fundamentales.

Considera, que la empresa no ha conseguido probar que el demandante fuera una de las personas que participaron en los hechos desarrollados en el pleno del Ayuntamiento de las Palmas de Gran Canaria el 23 de diciembre de 2014, al no bastar los indicios existentes para acreditar la participación del recurrente.

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 objetivo era anunciar la convocatoria de huelga en la empresa demandada desde el 15 de marzo y el 15 de mayo de 2015. En la citada rueda de prensa alguno de los intervinientes efectuaron 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 permaneció en actitud silente durante dicho acto.

Se indica en la sentencia, que el actor ostenta la condición de miembro del comité de empresa de la demandada. Dicha cualidad de representante legal de los trabajadores deriva de su inclusión en la candidatura presentada por la organización Intersindical Canaria, habiendo sido proclamado como tal representante tras las elecciones sindicales celebradas en la empresa el 3 de abril de 2014. Expone la doctrina del Tribunal Constitucional e indica que el derecho a la libertad sindical proclamado por el artículo 28.1 CE garantiza, en su vertiente individual, el derecho del trabajador a no sufrir consecuencias desfavorables en la empresa por razón de su afiliación o actividad sindical, de suerte que el derecho a la libertad sindical se vulnera si el trabajador resulta perjudicado por el desempeño legítimo de la actividad sindical. También se refiere al alcance de la libertad de expresión en el ámbito del contrato de trabajo exponiendo la doctrina del Tribunal Constitucional. Señala que la libertad de expresión debe ser ejercitada por el trabajador conforme a las exigencias de la buena fe.

Añade 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 veintinueve 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. Refiere que no puede responsabilizarse al demandante de las manifestaciones y expresiones efectuadas por terceros por el simple hecho de estar presente en el local donde se ofreció la rueda de prensa mencionada. Concluye que el actor fue sancionado disciplinariamente por el lícito ejercicio de sus derechos fundamentales, conforme a la doctrina del Tribunal Constitucional, por lo que el despido debe declararse nulo.

e) Interpuesto recurso de suplicación por la mercantil Seguridad Integral Canaria, S.A., 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 29 de noviembre de 2016 estimó el recurso, y, en consecuencia revocó la Sentencia del Juzgado de lo Social y declaró la procedencia del despido del demandante por causas disciplinarias.

La Sala expone, en relación con los hechos del día 23 de diciembre de 2014, que lo relevante no fue la conducta desarrollada por el demandante en el Pleno del Ayuntamiento sino que lo "en verdad trascendente es que el 10 de noviembre de 2014 se reunieron seis miembros del comité de empresa, entre los que se encontraba el actor, acordando literalmente «la asistencia al Pleno del día 26 con vestimenta y caretas, los miembros del comité nos comprometimos a mandar a hacer las camisetas a la imprenta y buscar y comprar las caretas que se llevaran puestas, concretamente con Rafael la cantidad de 1/4 (hecho probado 5 de la sentencia de instancia). Además de ello, el demandante acudió al Pleno junto con sus compañeros y durante la celebración del mismo acaeció lo que el demandante había planeado junto a los demás miembros del comité".

Atribuye de este modo al demandante "haber sido coautor, participe o cooperador necesario del suceso".

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, en tanto que el demandante permaneció en silencio.

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 lo siguiente:

"Efectivamente lo en verdad trascendente es que el 10 de noviembre de 2014 se reunieron seis miembros del Comité de empresa, entre los que se encontraba el actor, acordando literalmente 'la asistencia al Pleno del día 26 con vestimenta y caretas, los miembros del comité nos comprometemos a mandar a hacer las camisetas a la imprenta y buscar y comprar las caretas que se llevaran puesta, (*sic*) concretar con Rafael la cantidad' (hecho probado 5 de la Sentencia de instancia). Además de ello, el demandante acudió al Pleno junto con sus compañeros y durante la celebración del mismo acaeció lo que el demandante había planeado junto los demás miembros del comité (*sic*). Es por ello que, se pusiera o no la camiseta, y se tapase o no el rostro con la careta ... el demandante resulta ser coautor, participe o cooperador necesario del suceso, existiendo un dominio funcional del hecho conforme al plan trazado por los autores, bastando el concierto y reparto previo de papeles para su realización, de modo que a estos efectos resulta indiferente que el artífice material fuera el demandante u otra persona a la que se encargase esta misión.

...Pues bien, tal y como arriba anunciábamos, se pusiera o no la camiseta, se tapase o no el rostro con la careta, el demandante resulta ser coautor, participe o cooperador necesario del suceso, en atención a que ostenta el dominio funcional del hecho conforme al plan trazado, resultando indiferente quien sea el artífice material en sentido estricto.

A juicio de la Sala los hechos revisten importante gravedad pues es evidente el 'mensaje' que se transmitía. Recuérdese que la empresa Seguridad Integral Canaria, S.A., resulta ser adjudicataria del servicio de vigilancia privada de las instalaciones del Ayuntamiento de las Palmas, y fue en un Pleno Municipal donde por el actor y sus compañeros se vino a po[n]er en entredicho la legalidad, transparencia o limpieza de los acuerdos suscritos entre 'un político corrupto' y 'una empresa de seguridad corruptora'. Siendo esto así, ¿a quienes sino al Ayuntamiento de la Ciudad y a la empresa de Seguridad Integral Canaria S.A. podrían referirse? La acusación de corrupción es patente."

"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 sólo 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."

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, siendo inadmitido por auto de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo de 12 de diciembre de 2017.

3. En fecha 2 de febrero de 2018, se registra en este Tribunal la demanda de amparo interpuesta por la representación del demandante contra la Sentencia de fecha 29 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 cercena 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 4 de junio 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 de la Ley Orgánica del Tribunal Constitucional: 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 artículo 51 LOTC, se requiriese atentamente al Juzgado de lo Social núm. 1 de las Palmas de Gran Canaria 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. 624-2015, rollo de suplicación núm. 523-2016 y del recurso de casación para unificación de doctrina núm. 717-2017, respectivamente. Al propio tiempo se interesó el emplazamiento de quienes fueron parte en el mencionado procedimiento, con excepción del recurrente en amparo, 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 24 de julio 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 9 de octubre 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, destaca que por los mismos hechos pero referido a otro trabajador, se ha dictado por el Pleno del Tribunal en el recurso de amparo núm. 4422-2017, sentencia de fecha 6 de septiembre de 2018, destacando que la única diferencia es que en aquel procedimiento se declaró por el Juzgado de lo Social el despido improcedente, mientras que en este caso el despido fue declarado nulo, por lo que no se impugna la sentencia núm. 54/2016, de 15 de febrero, dictada por el Juzgado de lo Social núm.1 de Las Palmas de Gran Canaria.

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 lo derechos alegados de un modo entrelazado, la queja debe ser abordada desde un prisma unitario.

Tras reproducir 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, por lo que es necesario matizar la anterior doctrina constitucional con la que específicamente se establece para el derecho a la libertad sindical en la STC 185/2003 de 27 de octubre, FJ 6, y en la STC 203/2015, de 5 de octubre, cuyo fundamento jurídico 5 reproduce.

Añade que la Sentencia del Tribunal Constitucional de 6 de septiembre de 2018, recoge y extracta la esencia de la doctrina anteriormente mencionada, destacando el Ministerio Fiscal, como lo más trascendente de esta Sentencia que ha desvelado la existencia de una nueva faceta del derecho a la libertad sindical, esto es, que la acción sindical se incardina además en el ámbito de la crítica referida a la actuación de instituciones o cargos públicos en el ejercicio de sus respectivos ámbitos de competencia, motivo por el que se ha apreciado la especial trascendencia constitucional.

Posteriormente aplica la doctrina expuesta al caso, y, 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, se 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 Manuel, 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 al 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 de la Real Academia Española. 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".

Finalmente, trae nuevamente a colación la STC de 6 de septiembre de 2018, concluyendo que el despido del demandante produjo la vulneración del derecho a la libertad sindical en relación con la libertad de expresión, solicitando que se otorgue el amparo al demandante, y que se declare la nulidad de la Sentencia núm. 1029/2016 de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Canarias de 29 de noviembre de 2016.

7. Por providencia de 11 de octubre de 2018, se señaló para la deliberación y votación de la presente Sentencia el día 15 del mismo 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 con motivo de la asistencia el 23 de diciembre de 2014 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 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 29 de noviembre de 2016, que declara la procedencia del despido disciplinario, por la planificación y asistencia al citado Pleno del Ayuntamiento, y revoca la Sentencia del Juzgado de lo Social núm. 1 de las Palmas de Gran Canaria que había declarado nulo el despido, al considerar que lesiona los derechos fundamentales de libertad de expresión [art. 20.1 a) CE] y de libertad sindical (art. 28.1 CE).

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. El presupuesto fáctico y las cuestiones planteadas en el presente recurso de amparo son idénticas a los que sustentaron el recurso de amparo núm. 4422-2017, interpuesto por otro trabajador (que era miembro del comité de empresa), frente a una sentencia precedente de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Canarias que declaró también la procedencia de su despido disciplinario fundado en la participación, el 23 de diciembre de 2014, en los mismos hechos acaecidos en el Pleno del Ayuntamiento de las Palmas de Gran Canaria. Dicho recurso ha sido resuelto en sentido estimatorio en la STC 89/2018, de 6 de septiembre.

Dicha identidad no se refiere únicamente a los hechos y la fundamentación de la resolución judicial cuestionada, sino que se extiende a los razonamientos jurídicos que sustentan la demanda de amparo en el caso presente, como acertadamente ha puesto de manifiesto el Ministerio Fiscal. Por ello, resulta obligado remitirse íntegramente a lo allí resuelto y, en consecuencia, la presente queja ha de seguir la misma suerte estimatoria que el citado recurso. De los pronunciamientos de la reciente sentencia del Pleno cabe destacar sintéticamente los siguientes, que son plenamente aplicables a la resolución de este caso:

(i) En cuanto a la especial trascendencia constitucional de las cuestiones planteadas a través del recurso de amparo, apreciamos que la demanda plantea un problema o afecta a una faceta de los derechos fundamentales sobre el que no había doctrina de este Tribunal, por cuanto concurren en la queja, cohonestados, el ejercicio de las libertades de expresión y sindical, en el seno de una relación laboral, y la crítica pública a la actuación de una corporación representativa como lo es el Ayuntamiento de Las Palmas de Gran Canaria.

(ii) Al delimitar el contenido de las libertades de expresión y sindical en el ámbito de las relaciones laborales frente al poder disciplinario empresarial, hemos puesto de relieve su especial resistencia frente a pretensiones de limitación cuando dichas libertades son ejercitadas por quiénes, en un contexto de conflictividad laboral ostentan, a su vez, la representación de los trabajadores, o actúan coordinadamente con éstos para expresar sus reivindicaciones [FJ 3 letra b)].

Y así, hemos declarado que "los derechos y obligaciones recíprocos generados por la relación contractual laboral, cuando se residen 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". Por la razón expuesta, sus titulares han de permanecer indemnes en su situación profesional o económica en razón del ejercicio de sus derechos de acción sindical.

(iii) Cuando, además, la reivindicación laboral se ejerce frente a personas que realizan funciones públicas o resultan implicadas en asuntos de relevancia pública, puede 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 [FJ 3 letra c)]. Y añadimos: "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)".

3. La aplicación de tales criterios al presente supuesto, dada su identidad fáctica y jurídica, permite concluir que la solicitud de amparo debe ser estimada y el despido disciplinario cuestionado ha de ser declarado nulo, por cuanto supuso una limitación indebida del derecho a la

libertad sindical, en relación con la libertad de expresión del demandante [arts. 28.1 y 20.1 a) CE]. Debemos reiterar ahora, como se expuso en la STC 89/2018, que con su asistencia al Pleno municipal el demandante hizo un uso legítimo de sus derechos fundamentales de libertad de expresión en relación con el derecho a la libertad sindical [arts. 20.1 a) y 28.1 CE]) exteriorizando su desacuerdo no sólo con la empresa empleadora, sino también con la pasividad de los responsables municipales que, tras adjudicar la prestación del servicio de vigilancia a Seguridad Integral Canaria, S.A., consintieron pasivamente el impago de los salarios de los trabajadores de la contrata fijados en el convenio colectivo. Para ello, hemos tomado en consideración: (a) que la realizada era una acción de protesta laboral organizada y promovida en el ámbito del sindicato del que el demandante era afiliado; (b) que la protesta se produjo en la sesión plenaria de la corporación municipal que había contratado a la empresa empleadora, dirigiéndose la queja también contra dichos responsables políticos; (c) que no se identificó expresamente a ningún munícipe como corrupto, ni tampoco a la empresa empleadora, por más que implícitamente pudiera realizarse tal identificación, y en fin, (d) que las expresiones utilizadas, aunque desabridas e hirientes, no pueden ser consideradas gravemente ofensivas ni vejatorias, innecesarias, gratuitas o desconectadas del conflicto laboral subyacente.

En tal medida, al valorar la conducta que justificó el despido disciplinario, hemos de remitirnos a la conclusión expuesta en la STC 89/2018, FJ 6, según la cual "... 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".

Debemos reiterar, 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 la Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Canarias, procede estimar la demanda de amparo, anular la citada resolución judicial y mantener la nulidad declarada en la Sentencia del Juzgado de lo Social núm. 1 de Las Palmas de Gran Canaria, 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 CONSTITUCIÓN DE LA NACIÓN ESPAÑOLA,

Ha decidido

Otorgar el amparo solicitado por don Francisco 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, anular la Sentencia núm. 1029/2016 de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Canarias (con sede en Las Palmas de Gran Canaria) de 29 de noviembre de 2016, rollo núm. 523-2016.

Publíquese esta Sentencia en el "Boletín Oficial del Estado".

Dada en Madrid, a quince de octubre de dos mil dieciocho.