

SECCIÓN DEL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

17690 *Sala Primera. Sentencia 126/2018, de 26 de noviembre de 2018. Recurso de amparo 223-2018. Promovido por don Armide Ortega Afonso en relación con la sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Canarias, con sede en Las Palmas de Gran Canaria, que declaró la procedencia de su despido de la empresa Seguridad Integral Canaria, S.A. Vulneración del derecho a la libertad sindical en relación con la libertad de expresión: STC 89/2018 (despido de un trabajador, miembro del comité de empresa, que asistió a un pleno municipal portando una careta y una camiseta que exhibía un lema crítico con el comportamiento de la empresa y del ayuntamiento de Las Palmas de Gran Canaria y que posteriormente participó en la rueda de prensa en la que se anunció convocatoria de huelga).*

ECLI:ES:TC:2018:126

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, 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 número 223-2018, promovido por don Armide Ortega Afonso, representado por la Procuradora de los Tribunales doña Teresa de Jesús Castro Rodríguez y asistido por el Abogado don Diego Miguel León Socorro, contra la sentencia dictada el 15 de noviembre de 2016 por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Canarias (con sede en Las Palmas de Gran Canaria), que estimó el recurso de suplicación número 726-2016, interpuesto por la empresa Seguridad Integral Canaria, S.A., contra la sentencia dictada el 8 de febrero de 2016 por el Juzgado de lo Social número 2 de Las Palmas de Gran Canaria en los autos de despido número 382-2015. Ha intervenido el Ministerio Fiscal. Ha sido Ponente el Magistrado don Andrés Ollero Tassara, quien expresa el parecer del Tribunal.

I. Antecedentes

1. Por escrito registrado en este Tribunal el 12 de enero de 2018, la Procuradora de los Tribunales doña Teresa de Jesús Castro Rodríguez, actuando en nombre y representación de don Armide Ortega Afonso, interpuso recurso de amparo contra la sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Canarias citada en el encabezamiento; esta sentencia revoca la de instancia y declara procedente el despido disciplinario del demandante.

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

a) El demandante era miembro del Comité de empresa y venía prestando servicios en Seguridad Integral Canaria, S.A., desde el 7 de marzo de 2000, con categoría

profesional de vigilante de seguridad. El 25 de marzo de 2015 esta empresa entregó escrito al demandante, así como al Comité de empresa, por el que se le comunicó la apertura de un expediente contradictorio por causa disciplinaria. El 8 de abril de 2015 la empresa le comunicó un escrito de ampliación del pliego de cargos.

b) Tras las correspondientes alegaciones del demandante, el 16 de abril de 2015 la empresa le comunicó por escrito su despido disciplinario, por infracción de la buena fe contractual, falsedad, deslealtad y ofensas verbales al empresario, haciendo referencia a los hechos siguientes:

En primer lugar, su asistencia a una sesión del Pleno del Ayuntamiento de Las Palmas de Gran Canaria el 23 de diciembre de 2014. Durante el transcurso de dicha sesión plenaria, junto a otros representantes de los trabajadores de la empresa citada, el demandante se levantó de su asiento, poniéndose una careta del conocido personaje «el pequeño Nicolás» y 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 apreciaba a dos personas entregándose dinero. Se afirma en la carta de despido que dicho acto se efectúa en clara alusión a la empresa Seguridad Integral Canaria, S.A., para la que prestaba servicios el demandante, siendo esta empresa la adjudicataria desde hace años de los servicios de vigilancia y seguridad del Ayuntamiento de Las Palmas de Gran Canaria.

En segundo lugar, se atribuye al demandante haber asistido a una rueda de prensa el 31 de marzo de 2015 en la sede de la organización Intersindical Canaria, a la que está afiliado. En ella, apoyó las manifestaciones del secretario de dicha organización sindical, don Jacinto Ortega, que vestía una camiseta idéntica a la que llevaba el demandante el 23 de diciembre de 2014. Tal circunstancia supone el reconocimiento público, a juicio de la empresa, de que por parte del referido sindicato se ha abanderado dicho lema, con el fin de denunciar el supuesto amiguismo entre la empresa Seguridad Integral Canaria, S.A., y las Administraciones públicas. A la rueda de prensa, además del demandante, asistieron siete miembros de un total de veintiuno pertenecientes al Comité de empresa de varios centros otros representantes de personal y sindicales. Intervinieron cinco responsables sindicales, pertenecientes a los sindicatos CC.OO., Intersindical Canaria, UGT, USO y SUSP. Refiere la carta de despido que en dicha rueda de prensa los intervinientes amenazaron a la empresa y a sus clientes con secundar futuras concentraciones ante sus instalaciones y que el demandante estuvo presente y apoyó expresamente, al no oponerse, las manifestaciones que allí se vertieron, claramente insultantes y vejatorias para la empresa y sus directivos.

La carta de despido se refiere también a otros dos hechos que considera asimismo constitutivos de infracciones disciplinarias. En primer lugar, que el demandante presentó el 16 de marzo de 2015, junto a otros miembros del Comité de empresa, un escrito en el que acusaba falsamente a la empresa de haberles denegado el acceso a sus dependencias para celebrar una reunión del referido órgano de representación legal de los trabajadores. En segundo lugar, haber publicado el demandante de forma reiterada en su perfil público de la red social «facebook» comentarios denigratorios sobre la empresa y sus directivos.

c) El 18 de mayo de 2015 el demandante interpuso demanda ante la jurisdicción social 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 y a las publicaciones en la red social de «facebook».

d) La sentencia de 8 de febrero de 2016 del Juzgado de lo Social número 2 de Las Palmas de Gran Canaria estimó la demanda y declaró el despido nulo, por entender que

el demandante fue sancionado por el lícito ejercicio de sus derechos fundamentales a la libertad de expresión y a la libertad sindical.

e) Interpuesto recurso de suplicación por la empresa Seguridad Integral Canaria, S.A., la sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Canarias (con sede en Las Palmas de Gran Canaria) de 15 de noviembre de 2016 estimó el recurso, y, en consecuencia, revocó la sentencia del Juzgado de lo Social y declaró la procedencia del despido disciplinario del demandante.

La Sala expone, en relación con los hechos del 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, concretar con Jacinto la cantidad” (hecho probado 11 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 la Sala el criterio del Juzgado de lo Social según el cual no se puede responsabilizar al demandante de los hechos acaecidos en la rueda de prensa del 31 de marzo de 2015, por cuanto el demandante permaneció en silencio durante la misma.

Ahora bien, en relación con los hechos acaecidos el 23 de diciembre de 2014, concluye la Sala que el despido disciplinario no supone una vulneración de los derechos de libertad de expresión y de la libertad sindical del demandante. A tal fin argumenta que:

«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 poner 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 privada.»

f) Se formalizó por el demandante recurso de casación para la unificación de doctrina contra la sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Canarias. Fue inadmitido por auto de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo de 14 de noviembre de 2017, por falta de contradicción entre la sentencia impugnada y la de contraste.

3. La demanda de amparo se dirige contra la sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Canarias de 15 de noviembre de 2016, a la que se imputa la vulneración de los derechos a la libertad de expresión [art. 20.1 a) CE] y a la libertad sindical (art. 28.1 CE) del demandante, interesando que se otorgue el amparo,

se acuerde la nulidad de la sentencia impugnada y se declare en consecuencia la nulidad del despido, reconociendo al demandante 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 impugnada la inadecuada ponderación que efectúa entre el derecho 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 demandante, que aquel 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 no fue verbal y se desarrolló 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 empresa demandada, enmarcándose en la crítica de la posición adoptada por el ayuntamiento ante el que se materializó la protesta, al que se reprochaba que permitiese que la empresa concesionaria no abonara los salarios previstos en el convenio colectivo, fijados en los pliegos de condiciones contractuales del servicio.

b) Por otra parte alega el demandante la lesión de su libertad sindical (art. 28.1 CE), que integra el derecho a llevar a cabo una libre acción sindical, sin indebidas injerencias de terceros, y comprensiva de todos los medios lícitos, entre los que se encuentran los referidos al ejercicio de las libertades de expresión y de información.

Refiere que realizó un acto de evidente naturaleza sindical, en defensa de los intereses de los trabajadores, al reivindicar una actuación más enérgica de la Administración municipal frente a los compromisos fijados en el contrato de servicios, no cumplidos por la empresa. Frente al ejercicio de la libertad sindical no cabe oponer el deber de lealtad laboral, sino que debe acreditarse que la restricción de esa libertad es adecuada, imprescindible y proporcional para la protección de la libertad de empresa. De lo contrario, se cercenan ilícitamente los derechos fundamentales del demandante de amparo. Sustenta sus argumentos en la doctrina emanada de la STC 198/2004, conforme a 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 16 de julio de 2018, la Sección Segunda de este Tribunal 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 la providencia se dispuso también que, en virtud de lo dispuesto en el artículo 51 LOTC, se requiriese atentamente al Juzgado de lo Social núm. 2 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 certificación o copia adverada de las actuaciones correspondientes al procedimiento núm. 382-2015, rollo de suplicación número 726-2016 y recurso de casación para unificación de doctrina número 716-2017, respectivamente. Asimismo se interesó del Juzgado que emplazara a 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.

5. Por diligencia de ordenación del Secretario de Justicia de la Sala Primera, de 27 de septiembre de 2018, se tuvieron por recibidos los testimonios de las actuaciones remitidos por los órganos judiciales y, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 52 LOTC, se acordó dar vista de las actuaciones del presente recurso de amparo al Ministerio Fiscal y a las partes personadas por plazo común de veinte días para que dentro de dicho término pudieran presentar las alegaciones que a su derecho conviniesen.

6. Mediante escrito registrado en este Tribunal el 8 de octubre de 2018, la representación del demandante formuló alegaciones, reiterando el contenido de su demanda de amparo. Añade que el Pleno del Tribunal Constitucional ha dictado la STC 89/2018, de 6 de septiembre, en un supuesto idéntico al presente, otorgando al recurrente el amparo solicitado por vulneración de su derecho a la libertad sindical en relación con la libertad de expresión; por ello, la STC 89/2018 anula la sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Canarias y declara nulo el despido disciplinario del trabajador recurrente en amparo.

7. El Ministerio Fiscal presentó sus alegaciones mediante escrito registrado en este Tribunal el 31 de octubre de 2018. Interesa que se otorgue el amparo, declarando vulnerado el derecho del demandante a la libertad sindical, en relación con la libertad de expresión, así como la nulidad de la sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Canarias que se impugna.

Comienza el Ministerio Fiscal su escrito exponiendo los antecedentes procesales que considera relevantes y efectuando una síntesis de las alegaciones planteadas por el demandante en su recurso. A continuación destaca que, por los mismos hechos pero referidos a otro trabajador, se ha dictado por el Pleno del Tribunal la STC 89/2018, de 6 de septiembre, estimatoria del recurso de amparo. Destaca el Fiscal que la única diferencia es que en aquél procedimiento se declaró por el Juzgado de lo Social el despido improcedente, mientras que en este caso el despido fue declarado nulo por el Juzgado de lo Social; solo se impugnaba la sentencia dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Canarias, que estimó el recurso de suplicación de la empresa y revocó la sentencia de instancia, declarando la procedencia del despido.

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.

Tras reproducir los fundamentos jurídicos 5 y 6 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 este asunto es determinar si la empresa, al sancionar al demandante con el despido, ha vulnerado sus derechos constitucionales. Añade que el contenido propio de la libertad de expresión resulta reforzado en este caso, al constar como hecho probado que el demandante es miembro del Comité de empresa y que la acción de protesta se acordó en una reunión del sindicato Intersindical Canaria al que está afiliado; por ello es necesario matizar la anterior doctrina constitucional con la que específicamente se establece para el derecho a la libertad sindical en las SSTC 185/2003 de 27 de octubre, FJ 6, y 203/2015, de 5 de octubre, FJ 5.

Añade que la STC 89/2018, de 6 de septiembre, recoge y extracta la esencia de la doctrina anteriormente mencionada, destacando el Ministerio Fiscal que lo más relevante de ella es que ha desvelado la existencia de una nueva faceta del derecho a la libertad sindical; esto es, que la acción sindical se incardina también 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 apreció la especial trascendencia constitucional del recurso.

Seguidamente aplica la doctrina expuesta al presente caso y, partiendo de los hechos probados, destaca que de estos no se desprende que se produjera una

alteración del orden público durante la celebración del pleno municipal. De hecho, por 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 la situación laboral. 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 el demandante se excediera en el ejercicio de su derecho constitucional a la libertad de expresión como manifestación de la libertad sindical. Por otra parte, la empresa demandada realiza un servicio de seguridad del que es titular originario el ayuntamiento que la contrata, de modo que este no es un tercero extraño que deba permanecer ajeno a lo que pueda ocurrir en el ámbito de esa empresa.

Considera el Fiscal que la empresa corruptora a la que se aludía mediante el lema de las camisetas era identificable, pues cabía conjeturar que era la empresa de seguridad que en ese momento tenía contratado al ayuntamiento. Ahora bien, esa identificación era fácil 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 destaca que la prensa del día siguiente al pleno municipal solo recogía una parte del texto de la camiseta, la que no se refería a la empresa con lo que se puede entender que la protesta, para el periódico y por tanto para el público, parecía un mero alegato contra la corrupción en general, más que un ataque a la 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 el Fiscal que debe tenerse en cuenta que el acto sindical que se está enjuiciando se realiza ante el ayuntamiento, que no es «un tercero extraño que deba permanecer ajeno a lo que suceda en el seno de la empresa»; es el contratante de la empresa a quién se acusa por el demandante de no exigir a su empresario el cumplimiento de la normativa laboral, en perjuicio de los trabajadores a los que representa. Por otra parte no se menciona ni el nombre del supuesto «político corrupto» ni el de la «empresa de seguridad corruptora».

Finalmente, trae nuevamente el Fiscal a colación la STC 89/2018, así como las SSTC 108/2018 y 109/2018, de 15 de octubre ambas, que reiteran la doctrina de aquella, y concluye que el despido del demandante produjo la vulneración del derecho a la libertad sindical en relación con la libertad de expresión, lo que debe conducir al otorgamiento del amparo.

8. Por providencia de 22 de noviembre de 2018 se señaló para la deliberación y votación de la presente sentencia el día 26 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 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, de 15 de noviembre de 2016, que estimó el recurso de suplicación y declaró la procedencia del despido disciplinario, revocando la sentencia del Juzgado de lo Social número 2 de Las Palmas de Gran Canaria que lo había declarado nulo.

Entiende el demandante que la sentencia dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Canarias lesiona sus 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 impugnada la inadecuada ponderación del contexto, la forma, lugar, finalidad y alcance de la protesta que se desarrolló durante la referida 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 de la protesta por la que el demandante, como miembro del Comité de empresa, reivindicaba una actuación más enérgica de la Administración municipal 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 número 4422-2017, interpuesto por otro trabajador de la misma empresa, que era miembro del Comité de empresa, contra una sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Canarias que declaró la procedencia de su despido disciplinario, fundado en la participación del trabajador, 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 estimado por la STC 89/2018, de 6 de septiembre, a la que hacen referencia tanto el demandante de amparo como el Ministerio Fiscal en sus escritos de alegaciones.

La identidad señalada no se refiere únicamente a los hechos y la fundamentación de la sentencia impugnada, 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 resuelto en la STC 89/2018 y, en consecuencia, la presente queja ha de seguir la misma suerte estimatoria, como ha ocurrido ya en otros asuntos sustancialmente idénticos (SSTC 108/2018 y 109/2018, de 15 de octubre ambas). De los pronunciamientos de la STC 89/2018 cabe destacar sintéticamente los siguientes, que son plenamente aplicables a la resolución de este caso:

(i) En cuanto a la especial trascendencia constitucional, 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 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 es el Ayuntamiento de Las Palmas de Gran Canaria (STC 89/2018, FJ 2).

(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 quienes, en un contexto de conflictividad laboral, ostentan a su vez la representación de los trabajadores, o actúan coordinadamente con estos para expresar sus reivindicaciones [STC 89/2018, FJ 3 b)].

Por ello, 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» [STC 89/2018, FJ 3 b)]. 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, frente a restricciones que en otros ámbitos serían admisibles constitucionalmente. Añadimos también: «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 este 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 las 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, y 39/2005, de 28 de febrero, FJ 2, y ATC 231/2006, de 3 de julio, y 89/2018, FJ 3 c)].

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 su derecho fundamental 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 solo con la empresa Seguridad Integral Canaria, S.A., sino también con la pasividad de los responsables municipales que, tras adjudicar la prestación del servicio de vigilancia a dicha empresa, consintieron 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, dirigiéndose la queja también contra los responsables políticos municipales; (c) que no se identificó expresamente a ningún munícipe como corrupto, ni tampoco a la empresa, por más que implícitamente pudiera realizarse tal identificación y en fin, (d) que las expresiones utilizadas en la protesta, 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 concluir, por ello, que la conducta del demandante se desarrolló dentro de los márgenes que delimitan el legítimo ejercicio de su derecho fundamental de libertad sindical (art. 28.1 CE), en relación con el derecho a la libertad de expresión [(art. 20.1 a)]. En consecuencia, la sanción de despido impuesta por la empresa resultó constitucionalmente ilegítima y, no habiéndolo reconocido así la sentencia impugnada de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Canarias, procede estimar la demanda de amparo, anular la referida resolución judicial y mantener la nulidad del despido declarada por la sentencia del Juzgado de lo Social número 2 de Las Palmas de Gran Canaria, con las consecuencias legales inherentes a tal declaración (SSTC 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

Estimar el recurso de amparo interpuesto por don Armide Ortega Afonso y, en su virtud:

1.º 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].

2.º Restablecerle en la integridad de su derecho y, a tal fin, anular la sentencia dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Canarias (con sede en Las Palmas de Gran Canaria) el 15 de noviembre de 2016, en el recurso de suplicación número 726-2016.

Publíquese esta sentencia en el «Boletín Oficial del Estado».

Dada en Madrid, a veintiséis de noviembre de dos mil dieciocho.—Juan José González Rivas.—Andrés Ollero Tassara.—Santiago Martínez-Vares García.—Alfredo Montoya Melgar.—Cándido Conde-Pumpido Tourón.—María Luisa Balaguer Callejón.—Firmado y rubricado.