

el apelante a través de su Abogado el 29 de abril de 2005 para que reciba respuesta en términos respetuosos de los derechos fundamentales vulnerados.

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

Dada en Madrid, a catorce de abril de dos mil ocho.—Guillermo Jiménez Sánchez.—Vicente Conde Martín de Hijas.—Elisa Pérez Vera.—Eugeni Gay Montalvo.—Ramón Rodríguez Arribas.—Pascual Sala Sánchez.—Firmado y rubricado.

8466 *Sala Segunda. Sentencia 56/2008, de 14 de abril de 2008. Recurso de amparo 2732-2006. Promovido por don Sergio Enrique Izquierdo Hernández frente a las Sentencias del Tribunal Superior de Justicia de Canarias y de un Juzgado de lo Social de Santa Cruz de Tenerife que desestimaron su demanda contra Cepsa por despido.*

Vulneración del derecho a la libre expresión: despido de un trabajador por distribuir un comunicado dentro de la empresa formulando críticas por cuestiones laborales. Voto particular.

La Sala Segunda del Tribunal Constitucional, compuesta por don Guillermo Jiménez Sánchez, Presidente, don Vicente Conde Martín de Hijas, doña Elisa Pérez Vera, don Eugeni Gay Montalvo, don Ramón Rodríguez Arribas y don Pascual Sala Sánchez, Magistrados, ha pronunciado

EN NOMBRE DEL REY

la siguiente

SENTENCIA

En el recurso de amparo núm. 2732-2006, interpuesto por don Sergio Enrique Izquierdo Hernández, representado por el Procurador de los Tribunales don José Pedro Vila Rodríguez y asistido por la Abogada doña María Josefina Méndez Pérez, contra la Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Canarias, sede de Santa Cruz de Tenerife, de 5 de julio de 2004, dictada en el recurso de suplicación núm. 453-2004, formulado frente a la Sentencia del Juzgado de lo Social núm. 1 de Santa Cruz de Tenerife, de 2 de marzo de 2004, que en autos núm. 777-2003 declaró la procedencia del despido del recurrente en amparo. Ha sido parte la Compañía Española de Petróleos, S.A. (Cepsa), representada por el Procurador de los Tribunales don Jorge Deleito García y asistida por el Abogado don Juan Antonio Sagardoy Bengoechea. Ha intervenido el Ministerio Fiscal. Ha sido Ponente el Magistrado don Pascual Sala Sánchez, quien expresa el parecer de la Sala.

I. Antecedentes

1. Mediante escrito presentado en el Registro General de este Tribunal el día 10 de marzo de 2006 el Procurador de los Tribunales don José Pedro Vila Rodríguez, actuando en nombre y representación de don Sergio Enrique Izquierdo Hernández, interpuso recurso de amparo contra la Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Canarias, sede de Santa Cruz de Tenerife, de 5 de julio de 2004, dictada en el recurso de suplicación núm. 453-2004, formulado frente a la Sentencia del Juzgado de lo Social núm. 1 de Santa Cruz de Tenerife de 2 de marzo de 2004 que en autos núm. 777-2003, declaró la procedencia del despido del recurrente en

amparo, considerando que las citadas resoluciones judiciales vulneran el derecho fundamental a la libertad de expresión [art. 20.1 a) CE].

2. Los hechos de los que trae causa la demanda son, en síntesis, los siguientes:

a) Don Sergio Enrique Izquierdo Hernández ha prestado servicios para Cepsa en el centro de trabajo Refinería Tenerife (Laboratorio), con una antigüedad de 1 de octubre de 1966 y categoría profesional de Técnico Auxiliar nivel 6.

El día 18 de noviembre de 2002 la empresa le impuso una sanción de suspensión de empleo y sueldo de cinco días por la comisión de una falta grave descrita en el número 6 del punto 2.4 b) del capítulo X del convenio colectivo, por haberse hecho públicos en la empresa los días 15 y 16 de octubre y 6 de noviembre de ese año sendos escritos, uno de ellos firmado por aquel trabajador, en los que, a juicio de Cepsa, se proferían insultos y amenazas contra compañeros y mandos, concretamente palabras como «traidor», «inmorales» y «luego no digas que no te avisé». El trabajador impugnó dicha sanción, llegando con la empresa a una conciliación previa al acto del juicio, el día 18 de septiembre de 2003, en los siguientes términos:

«El trabajador manifiesta que reconoce haber sido él, el autor de los carteles, y al respecto manifiesta: que no ha tenido intención de ofender y perjudicar a sus compañeros ni a los mandos, en el futuro procurará cuando haga uso de su libertad de expresión evitar utilizar términos ofensivos o que puedan resultar perjudiciales para sus compañeros o mandos. A la vista de ello la empresa acuerda retirar la sanción impuesta al trabajador.»

Al día siguiente de ese acuerdo, el 19 de septiembre de 2003, el trabajador colocó nuevos carteles en los tabloneros de anuncios del laboratorio y de la entrada principal a la refinería, entregando en mano copias del mismo a compañeros de trabajo. El texto era el siguiente:

«IN MEMORIAM

Por mis cuatro compañeros y amigos, 3 de Cepsa y uno de contrata, que murieron en el accidente de TRANSF3-HIDRO2, en junio del 92. Que murieron quemados como perros defendiendo los intereses de la Empresa, y que murieron así por, entre otras causas, un gran compañerismo laboral, falta de reflejos, y que la soplante de aire al horno estaba espirando a ras de tierra. Me prometí que algún día les haría un sentido homenaje, a pesar del encefalograma plano y bobalicón que está imperando aquí, desde hace mucho tiempo. Queridos amigos, estén donde estén, va por ustedes.

LA EMPRESA RETIRA LA SANCIÓN QUE ME IMPUSO. En noviembre pasado, M. Carvajal me sancionó con 5 días en un expediente disciplinario como falta grave –así no tendría juez interno y me obligaba a ir a la Magistratura– que además contó con el beneplácito del Cté. de Empresa y su sindicato mayoritario. Ahora, tras la finalización del contencioso, ayer en el Palacio de Justicia de S/C de Tfe., he decidido contestar en varias cartas abiertas, a todas las personas, entes sindicales y laborales, que participaron en aquel engendro sancionador.

Hoy creo un poco más en la Democracia Española y sus Leyes. Que la libertad de opinión y la libertad de expresión, sean por siempre, cabecera fundamental de la vida. De puño y letra Sergio Izquierdo Hdez.»

A consecuencia de ello la empresa procedió a incoarle un expediente sancionador, que concluyó con resolución de 30 de octubre de 2003 por la que se acordó su despido disciplinario con efectos del día siguiente por la comisión de una falta laboral muy grave, al haberse formulado ofensas escritas a trabajadores y mandos de la empresa, tipificada en el punto 2.4 c), 11 del capítulo X del convenio

colectivo de Cepsa, así como por transgresión de la buena fe contractual, tipificada en el punto 2.4 c), 18 del mismo capítulo y art. 54.2 c) y d) LET.

El comité de empresa de Cepsa acordó por unanimidad manifestar su desacuerdo con la decisión de la empresa.

b) Con fecha de 4 de diciembre de 2003 el trabajador presentó demanda por despido, dictando Sentencia el Juzgado de lo Social núm. 1 de Santa Cruz de Tenerife, el día 2 de marzo de 2004, rechazando la petición principal de nulidad y la subsidiaria de improcedencia del acto extintivo.

Afirma el juzgador que en el escrito que motivó la decisión disciplinaria se utilizan expresiones como «murieron quemados como perros defendiendo los intereses de la Empresa, y que murieron así por, entre otras causas, un gran compañerismo laboral, falta de reflejos», en referencia a cuatro compañeros que fallecieron en un accidente ocurrido en la empresa años antes; «a pesar del encefalograma plano y bobalicón que está imperando aquí», en referencia, según el actor, a los representantes de los trabajadores en la empresa; y «todas las personas, entes sindicales y laborales, que participaron en aquel engendro sancionador», aludiendo al expediente disciplinario que se le incoó al Sr. Izquierdo Hernández por los escritos de 15 y 16 de octubre y 6 de noviembre de 2002. Tales expresiones, dice la resolución judicial, lejos de constituir un homenaje a los compañeros fallecidos, resultan claramente insultantes y humillantes para ellos y para sus familias, así como en diferente medida para la empresa en la que prestaban servicios, y constituyen una absoluta falta de respeto y consideración hacia ellos. Por su parte, en las supuestamente dirigidas a los representantes de los trabajadores, los términos utilizados tampoco resultan adecuados a la forma de denuncia y comunicación que debe imperar en la empresa. Por último la expresión «engendro sancionador», relativa al expediente del que fue objeto el trabajador, que concluyó con la imposición de la sanción respecto de la cual se concilió antes de celebrar el correspondiente juicio el día 18 de septiembre de 2003, revela un claro insulto a la empresa, una falta absoluta de respeto a los que participaron en su tramitación y una burla a los mecanismos instituidos legalmente para garantizar precisamente los derechos de los trabajadores.

De suerte que, concluye la Sentencia, la conducta del trabajador sobrepasó de forma evidente los límites lógicos de la libertad de expresión; su escrito no se dirigió hacia los organismos representativos que hubieran podido encauzarlo adecuadamente para la buena marcha de la empresa, sino que se difundió de forma pernicioso para ésta, y no estuvo inspirado por un propósito de defensa de intereses colectivos o del rendimiento de la organización productiva, sino por el ánimo de inferir un daño moral a superiores o a compañeros de trabajo. En estas circunstancias no cabe hablar, afirma, de ejercicio de la crítica, sino de conducta injuriosa, incompatible con una convivencia normal en el trabajo. El despido, por ello, no supuso una vulneración del derecho de libertad de expresión del trabajador, sino que fue consecuencia de la transgresión de la buena fe contractual, sin que proceda tampoco la aplicación del criterio gradualista en la imposición de sanciones disciplinarias, dado que el trabajador ya había sido sancionado con anterioridad por motivos similares con una falta grave, y que, a pesar de llegar a un acuerdo con la empresa, comprometiéndose a que «en el futuro procurará cuando haga uso de su libertad de expresión evitar utilizar términos ofensivos o que puedan resultar perjudiciales para sus compañeros o mandos», a la vista de lo cual la empresa retiró la sanción, el día inmediatamente siguiente volvió a incurrir en la misma conducta.

c) Frente a la Sentencia de instancia recurrió el demandante de amparo en suplicación, formulando al amparo de la letra b) del art. 191 LPL un primer motivo de recurso, solicitando revisiones fácticas que no prosperaron. En segundo lugar, por el cauce de la letra c) del art. 191 LPL, acusaba a la Sentencia recurrida, en lo relativo a la pretensión de nulidad del despido, de infracción por no aplicación de los arts. 55.5 LET, no aplicación del art. 20.1 a) y b) CE y art. 10 CEDH, así como del criterio del Tribunal Constitucional sobre la materia, recogido entre otras en la STC 1/1998. En lo referente a la pretensión subsidiaria, de improcedencia del despido, denunciaba la infracción del apartado 2.4 c) punto II del capítulo X del convenio colectivo de la empresa.

La Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Canarias, sede de Santa Cruz de Tenerife, de 5 de julio de 2004, sitúa el núcleo del debate en la ponderación del derecho de libertad de expresión y las obligaciones del trabajador que lo modulan o limitan, para poder determinar a la luz de las concretas circunstancias del caso si el despido fue legítimo o, por el contrario, aquél fue sancionado como consecuencia del lícito ejercicio de sus derechos fundamentales, lo que determinaría la nulidad del acto extintivo.

Aplicando tal doctrina al caso, la Sala declara que el motivo debe ser desestimado, porque el actor, pese a haber llegado en el acto del juicio celebrado el día 18 de septiembre de 2003 a conciliarse con la empresa, prometiendo que en el futuro, cuando hiciese uso de su libertad de expresión, evitaría utilizar términos ofensivos o perjudiciales para sus compañeros o mandos, al día siguiente reincidió en la misma conducta, alardeando de que la empresa le había retirado la sanción que le impuso, y realizando censuras a todas las personas, entes sindicales y laborales que participaran en el previo expediente disciplinario, al que califica de «engendro sancionador», acusando a los representantes de los trabajadores de encefalograma plano y bobalicón, y humillando también a los familiares de los trabajadores fallecidos en aquel accidente y compañeros de trabajo.

En suma, no se infringió a juicio de la Sala de lo Social el art. 20 CE, y tampoco el art. 54.2 d) LET en relación con el apartado 2.4 c) punto II del capítulo X del convenio colectivo, que califica de falta muy grave las ofensas verbales o físicas a los representantes de la empresa o a las personas que trabajen en la compañía o a los familiares que convivan con ellos. Los hechos probados recogen las graves ofensas proferidas a compañeros y familiares de las víctimas, poniendo de relieve la quiebra del principio de la buena fe y lealtad que, como deber ético, debe regir en toda relación laboral y cuya infracción se tipifica como uno de los supuestos de despido disciplinario, sin que el hecho de que el trabajador tuviera treinta y ocho años de antigüedad en la empresa desvirtúe la gravedad de su conducta.

d) El proceso judicial se cerró con el Auto de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, de 10 de enero de 2006, que acuerda declarar la inadmisión del sucesivo recurso de casación para la unificación de doctrina al no ser posible apreciar la contradicción invocada, vistas las diferencias fácticas y circunstanciales de las expresiones vertidas en el caso de autos y en los supuestos enjuiciados por las Sentencias que se aducían para el contraste.

3. El recurrente en amparo solicita que este Tribunal dicte sentencia en la que se declare la vulneración del derecho fundamental a la libertad de expresión [art. 20.1 a) CE] por las Sentencias del Juzgado de lo Social núm. 1 de los de Santa Cruz, de 2 de marzo de 2004, y de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Canarias, sede de Santa Cruz de Tenerife, de 5 de julio de 2004, acordándose restablecerle en su derecho anulando a tal fin

ambas resoluciones judiciales con declaración de la nulidad del despido.

Destaca que en el escrito que motivó su despido se limitaba a informar acerca del primer expediente disciplinario, haciendo ejercicio de su derecho a la libertad de expresión en un ámbito que no excedió del centro de trabajo, sin mayor trascendencia pública al quedar en el ámbito interno; que la información que daba era veraz, pues hubo un accidente donde fallecieron cinco trabajadores, y que era igualmente veraz que había sido previamente sancionado y que la sanción le fue retirada en acto de conciliación judicial. Respecto a los términos utilizados en su comunicado mantiene que no pueden valorarse sin hacer una ponderación de todo lo sucedido, entrando en juego en ello, además, factores subjetivos, pues algunas expresiones pueden resultar ofensivas y humillantes o no dependiendo del contexto en el que se utilicen. En ese sentido, cuando se afirma que sus compañeros murieron «quemados como perros» a nadie se está ofendiendo. Dicha expresión no se utiliza en el lenguaje literario o en el coloquial como una ofensa, sino que es una expresión permitida que, según la segunda acepción que recoge el Diccionario de la Real Academia Española, significa que «murieron solos, sin recibir ayuda de nadie», que es también lo que quería señalarse con la referencia al gran compañerismo laboral o a la falta de reflejos. Menos aún pueden considerarse esas palabras insultantes o humillantes para sus familias, porque el comunicado no trasciende del ámbito de la empresa. Por otra parte, indicar «que la soplante de aire al horno estaba aspirando a ras de tierra» sólo viene a constatar que no se cumplían todas las medidas de seguridad, como por lo demás ha puesto de relieve el comité de empresa en un comunicado de diciembre de 2003, no pudiéndose pasar por alto que se trata de un trabajo excepcionalmente peligroso en un refinería de petróleo. En tercer lugar, hablar «del encefalograma plano y bobalicón que está imperando aquí» no es tampoco una ofensa. Decir que una persona tiene el encefalograma plano es lo mismo que decir que ha muerto, aquí en referencia al comité de empresa, mientras que la expresión bobalicón equivale únicamente a un aumentativo de bobo, como personas con falta de inteligencia o discreción, que se emplea muy frecuentemente sin intención ofensiva. Finalmente, calificar un expediente como «engendro sancionador» alude a algo mal concebido y ejecutado, hablando hiperbólicamente, lo cual tampoco es ofensivo, puesto que sólo revela la opinión del trabajador sobre el expediente disciplinario de referencia.

En suma, no habiendo hecho uso de términos ofensivos, tal y como se había comprometido en el acto de conciliación, difícilmente se puede hablar de transgresión de la buena fe contractual. Y, al no existir tal transgresión, es evidente que no se ha aplicado correctamente el precepto constitucional que se invoca.

4. Por providencia de 10 de julio de 2007 la Sala Segunda de este Tribunal acordó conocer del presente recurso de amparo y, a tenor de lo dispuesto en el art. 51 LOTC, dirigir atenta comunicación a la Sala de lo Social del Tribunal Supremo a fin de que remitiera certificación o fotocopia adverada de las actuaciones correspondientes al recurso núm. 4083-2004, así como a la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Canarias, con sede en San Cruz de Tenerife, en lo relativo a las actuaciones correspondientes al recurso de suplicación núm. 453-2004, y al Juzgado de lo Social núm. 1 de Santa Cruz de Tenerife respecto de los autos de despido núm. 777-2003, requiriendo a este último órgano judicial que emplazase a quienes hubieran sido parte en el procedimiento, excepto a la parte recurrente en amparo, para que en el plazo de diez días pudieran comparecer en el recurso de amparo.

5. El día 24 de julio de 2007 tuvo entrada en este Tribunal escrito del Procurador de los Tribunales don Jorge

Deleito García, en el que solicitaba se tuviera por personada en este procedimiento a la Compañía Española de Petróleos, S.A. (Cepsa). En posterior diligencia de ordenación, de 27 de septiembre de 2007, se acordó en el sentido solicitado y, en aplicación de lo dispuesto en el art. 52.1 LOTC, se procedió a dar vista de todas las actuaciones del presente recurso de amparo al Ministerio Fiscal y a las partes personadas por un plazo común de veinte días, para que, dentro de él, pudieran presentar las alegaciones que estimaran pertinentes.

6. La parte recurrente en amparo evacuó ese trámite el día 6 de noviembre de 2007, ratificándose íntegramente en las alegaciones contenidas en su demanda, y señalando que debería anularse también el Auto de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, de 10 de enero de 2006, que declara la firmeza de las resoluciones impugnadas y cuya nulidad no se pidió expresamente en el escrito del recurso.

7. La representación de Cepsa presentó sus alegaciones dentro del plazo concedido, por escrito registrado en este Tribunal el día 22 de octubre de 2007.

En primer lugar aduce la inviabilidad del recurso de amparo por un óbice de procedibilidad. Así, a su juicio, el recurrente pudo acudir directamente al recurso de amparo después de serle notificada la Sentencia dictada en suplicación, sin emplear previamente un innecesario y estéril recurso de casación para la unificación de doctrina, al tratarse, como era el caso, de un procedimiento de despido. Es conocida la doctrina del Tribunal Supremo que rechaza la viabilidad del recurso de casación para la unificación de doctrina en esa materia, dado que en el procedimiento de despido se valoran «conductas» que, por definición, son diferentes y ofrecen matices singulares en los distintos supuestos.

En segundo lugar señala Cepsa que el recurrente contravino lo pactado en la conciliación del día 18 de septiembre, publicando el día siguiente una misiva ofensiva, soslayando el acuerdo transaccional e incurriendo en transgresión de la buena fe contractual. Así lo han entendido los órganos judiciales y, por tanto, el despido es procedente desde la perspectiva del derecho ordinario, circunstancia que no ha sido puesta en cuestión por el recurrente, lo que obliga a mantener aquella calificación judicial del acto extintivo. De cualquier modo debería igualmente desestimarse el recurso de amparo atendiendo al examen de la cuestión de fondo, pues el recurrente difundió graves frases ofensivas para sus compañeros. Como afirmaron los órganos judiciales, era innecesario que el actor llamara perros a sus compañeros fallecidos, hiriendo la sensibilidad de sus familiares y compañeros; era innecesario que calificara de «encefalograma plano y bobalicón» a los representantes de los trabajadores; y era innecesario que descalificara a la empresa y a la representación sindical que participó en el expediente sancionador definiéndolo como un «engendro sancionador». Todo esto, además, precedido de otros escritos con insultos a los representantes de los trabajadores (traidores, inmorales, corruptos, etc.) y a pesar de haberse comprometido en conciliación, cuando fue sancionado por ello, a no reincidir en actuaciones similares. En definitiva, el ejercicio del derecho de libertad de expresión se ha ejercitado con plena y consciente transgresión de la buena fe contractual y extralimitando sus justos límites.

8. El Ministerio público presentó su escrito de alegaciones el día 29 de octubre de 2007, interesando el otorgamiento del amparo.

Encuadrando el objeto del recurso, indica que frente al Auto de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, de 10 de enero de 2006, no se formula reproche alguno, por lo que debe quedar al margen del examen de la queja plan-

teada, no habiendo cumplido otro objeto que el de agotar la vía judicial previa, sin perjuicio de que, de estimarse el amparo, el mismo quede sin efecto.

En relación con la cuestión sustantiva razona que el escrito o cartel redactado por el trabajador expone dos sucesos acaecidos en la empresa para la que prestaba servicios, cuya ocurrencia en modo alguno es cuestionada, y que tienen, a juicio de su autor, dos elementos comunes: un mal actuar empresarial y una deficiente actuación de los representantes de los trabajadores, expresando su opinión crítica al respecto. El primer suceso se refiere a un accidente laboral acaecido tiempo atrás y en el que perecieron cuatro trabajadores que murieron abrasados, y que se produjo entre otras causas por el incumplimiento por parte de la empresa de ciertas medidas de seguridad. El segundo suceso a un expediente sancionador incoado al trabajador autor del escrito, ahora demandante de amparo, y cuya sanción fue posteriormente retirada por la empresa, entendiéndose el recurrente que la vía disciplinaria elegida por la empresa le había privado de ciertas garantías. En ambos casos se formula un reproche a los representantes de los trabajadores, al comité de empresa o al sindicato mayoritario del mismo, consistente en no defender adecuadamente a los trabajadores y en haber consentido el expediente sancionador.

Los órganos judiciales consideran que el afirmar que compañeros del actor «murieron quemados como perros» implica un insulto o humillación para los fallecidos y sus familiares, cuando lo cierto es que tal expresión no puede ser sacada del contexto en que se inserta, en el que no contiene ninguna valoración *ad personam* adversa, poniendo énfasis, por el contrario, en las desdichadas circunstancias en que aquéllos encontraron la muerte, que son juzgadas de manera muy negativa por el autor del escrito. Tal expresión no es, por lo demás, inusual para referirse a muertes acaecidas en circunstancias que se juzgan inadmisibles. Por otra parte calificar la actuación de los representantes de los trabajadores como de «encefalograma plano o bobalicón», para denunciar su inoperancia o su actuación poco combativa o falta de inteligencia, tampoco puede descontextualizarse, como hacen las resoluciones cuestionadas, pues ambas expresiones son adecuadas para transmitir dicha denuncia o crítica, no pudiendo desconocerse que el comité de empresa acordó por unanimidad manifestar su desacuerdo con la decisión de la empresa de despedir al trabajador, ni que dichas expresiones no aparecen como insultos o expresiones ultrajantes desconectados de la opinión expuesta, sino, por el contrario, como el vehículo a través del que se expresa la opinión, no siendo tampoco inusuales. Por último, tildar de engendro a un expediente sancionador del que se opina que fue mal tramitado, y que quedó anteriormente sin efecto, tampoco constituye un insulto, sino una mera opinión crítica adversa.

Por lo tanto el citado escrito no ha transgredido los límites genéricos de la libertad de expresión, conteniendo una crítica a la actuación empresarial y a la de los representantes de los trabajadores en dos sucesos acaecidos en la empresa, crítica que se circunscribe a dichas cuestiones laborales. Si bien algunas de las expresiones utilizadas pudieran considerarse molestas o de dudoso gusto, no quedan por ello fuera de la protección del derecho fundamental.

Por otra parte ambas Sentencias utilizan otros argumentos de refuerzo para considerar que la conducta del trabajador sobrepasó los límites de la libertad de expresión. Así la Sentencia de instancia dice que el escrito no se dirigió a los organismos representativos, ni estaba inspirado en un propósito de defensa de intereses colectivos o del rendimiento de la organización productiva, y la Sentencia de suplicación alude a la reincidencia del trabajador tras haberle retirado la empresa una sanción anterior, sin embargo tales argumentos no pueden ser comparti-

dos, pues suponen constreñir la libertad de expresión de los trabajadores sin base alguna. En ese sentido la pretendida reincidencia en la conducta del trabajador, que se deduce de unos hechos que la empresa se abstuvo finalmente de sancionar, no puede ser tenida en cuenta para tildar de insultante cualquier crítica posterior del trabajador. A lo que cabe añadir que el escrito no tuvo difusión alguna fuera del ámbito empresarial, y tenía carácter laboral, al referirse en exclusividad a un accidente laboral acaecido en la refinería y a un expediente sancionador, no existiendo lesión alguna de los intereses empresariales.

Por lo expuesto el Ministerio Fiscal interesa que se considere vulnerado el derecho a la libertad de expresión del demandante y se anulen las Sentencias recurridas, con declaración de la nulidad del despido.

9. Por providencia de 10 de abril de 2008, se señaló para deliberación y votación de la presente Sentencia el día 14 del mismo año.

II. Fundamentos jurídicos

1. El recurrente interpone demanda de amparo contra la Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Canarias, sede de Santa Cruz de Tenerife, de 5 de julio de 2004, dictada en el recurso de suplicación núm. 453-2004, y la del Juzgado de lo Social núm. 1 de Santa Cruz de Tenerife, de 2 de marzo de 2004, que en autos núm. 777-2003 declaró la procedencia de su despido, solicitando la anulación de las mismas, así como la del Auto de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, de 10 de enero de 2006, que determina su firmeza, y la declaración de nulidad del acto extintivo por vulneración del derecho fundamental a la libertad de expresión [art. 20.1 a) CE]. A su juicio, debidamente contextualizadas, las expresiones empleadas en el escrito que hizo público en la empresa, y que motivó la decisión de despido, estarían amparadas por el derecho fundamental invocado, no siendo constitutivas de exceso alguno al no resultar ofensivas, limitándose a informar de hechos veraces, habiéndose vulnerado el derecho fundamental consagrado en el art. 20.1 a) CE.

Se opone a la concesión del amparo la representación de Cepsa, e interesa el Ministerio Fiscal, por su parte, el otorgamiento del mismo, conforme a las alegaciones que con detalle han sido recogidas en los antecedentes de esta Sentencia.

2. Con carácter previo debemos analizar la objeción procesal puesta de manifiesto por Cepsa, que apunta la extemporaneidad de la demanda de amparo al haberse presentado contra la Sentencia de suplicación ahora impugnada un recurso de casación para la unificación de doctrina que, a juicio de la citada entidad, resultaría inadecuado para subsanar la pretendida vulneración del derecho fundamental que se invoca.

Es reiterada doctrina constitucional que el plazo legal de veinte días que establece el art. 44.2 LOTC, en su redacción anterior a la reforma operada por la Ley Orgánica 6/2007, de 24 de mayo, para la interposición del recurso de amparo es un plazo de caducidad, improrrogable, no susceptible de suspensión y, por consiguiente, de inexorable cumplimiento, que ha de computarse desde que se tiene conocimiento de la decisión lesiva del derecho fundamental o de la resolución del medio impugnatorio articulado contra ella, sin que sea admisible una prolongación artificial de la vía judicial previa a través de recursos manifiestamente improcedentes. En relación con la noción de recursos manifiestamente improcedentes, hemos declarado que la armonización del principio de seguridad jurídica con el derecho a la tutela judicial efectiva sin indefensión (art. 24.1 CE) exige una aplicación restrictiva del concepto, considerando como tales sólo aquéllos cuya improcedencia derive de forma evidente

del propio texto legal, sin dudas que sea necesario despejar por medio de criterios interpretativos de alguna complejidad (por todas, STC 143/2007, de 18 de junio, FJ 2).

De acuerdo con la interpretación expuesta debe desestimarse el óbice procesal aducido, pues en reiteradas ocasiones hemos afirmado que la inadmisión del recurso de casación para la unificación de doctrina por parte del Tribunal Supremo no comporta que su interposición haya de tenerse por manifiestamente improcedente o dilatoria a efectos del cómputo del plazo para recurrir en amparo (por todas, SSTC 211/1999, de 29 de noviembre, FJ 3; 144/2005, de 6 de junio, FJ 2; y 265/2006, de 11 de septiembre, FJ 2).

No obstante, en el ATC 64/2007, de 26 de febrero, FJ 2, ocupándonos de estas cuestiones en relación con el recurso de casación unificadora, hemos establecido que la exclusión de un automatismo que conduzca a declarar la improcedencia del recurso de casación interpuesto por el mero hecho de su ulterior inadmisión no implica sin embargo que resulte aceptable cualquier comportamiento procesal de las partes procesales en relación con el mencionado recurso. En ese sentido, afirmamos, su interposición será manifiestamente improcedente cuando resulte a todas luces incompatible con la función institucional de la unificación de doctrina, conforme a la regulación legal y a la interpretación constante de la jurisprudencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, esto es, cuando la utilización de ese cauce de reacción procesal tenga lugar en casos en los que la finalidad de procurar la aplicación uniforme del Ordenamiento jurídico ante la divergencia de doctrinas no sea, *ex lege* y según los criterios reiterados por el Tribunal Supremo, una hipótesis concebible. Esto así, en aquellos supuestos en los que se emplee la unificación de doctrina contraviniendo abiertamente su función institucional habrá que considerar manifiestamente improcedente el recurso presentado, lo que conducirá a declarar el carácter extemporáneo de la demanda de amparo siempre que con ello se haya ocasionado una artificial prolongación del plazo previsto en el art. 44.2 LOTC.

En el presente caso, sin embargo, centrándonos en la existencia de una posible vulneración del derecho fundamental a la libertad de expresión, que constituye el objeto del presente procedimiento constitucional, y analizando a tal fin el primer razonamiento jurídico del Auto del Tribunal Supremo de 10 de enero de 2006 –que es el referido a la nulidad del despido– es patente que la conclusión de inadmisión que el Alto Tribunal alcanza no está fundada en que la utilización del recurso pudiera estimarse abiertamente contraria a la finalidad institucional de la unificación de doctrina. El supuesto enjuiciado, en suma, queda al margen de aquéllos a los que hace referencia el ATC 64/2007, de 26 de febrero, pues cuando la resolución judicial destaca las diferencias de los supuestos a contraste se limita a realizar la operación ordinaria de comparación de resoluciones judiciales a los efectos del requisito de contradicción del art. 217 de la Ley de procedimiento laboral (LPL), sin llegar a censurar ni expresar ni implícitamente, y sin que quepa tampoco apreciarlo a la vista de las Sentencias comparadas, una utilización manifiestamente improcedente de la casación unificadora. Más es así cuando existía un segundo motivo de recurso –relativo a la petición subsidiaria de improcedencia del despido– con ocasión del cual el Tribunal Supremo recuerda que, según su reiterada jurisprudencia, los casos de despido «difícilmente» pueden dar lugar a una impugnación comprendida en el ámbito de la unificación de doctrina, al depender de una valoración casuística de circunstancias individualizadas concurrentes en cada supuesto, sin llegar a afirmar, sin embargo, que pueda excluirse absolutamente la viabilidad potencial de tal recurso en procedimientos con ese objeto.

En suma, resulta de aplicación la regla general de nuestra doctrina, conforme a la cual, como expusimos, la inadmisión del recurso de casación para la unificación de

doctrina por parte del Tribunal Supremo no comporta que su interposición haya de tenerse por manifiestamente improcedente o dilatoria a efectos del cómputo del plazo para recurrir en amparo.

3. Entrando entonces en la pretensión de fondo, nuestra jurisprudencia viene distinguiendo entre los derechos que garantizan la libertad de expresión, cuyo objeto son los pensamientos, ideas y opiniones (concepto amplio que incluye las apreciaciones y los juicios de valor) y, por otra parte, el derecho a comunicar información, que se refiere a la difusión de aquellos hechos que merecen ser considerados noticiables. Esta distinción entre pensamientos, ideas y opiniones, de un lado, y comunicación informativa de hechos, de otro, tiene decisiva importancia a la hora de determinar la legitimidad del ejercicio de esas libertades, pues, mientras los hechos son susceptibles de prueba, las opiniones o juicios de valor, por su misma naturaleza, no se prestan a una demostración de exactitud, y ello hace que al que ejercita la libertad de expresión no le sea exigible la prueba de la verdad o diligencia en su averiguación, que condiciona, en cambio, la legitimidad del derecho de información por expreso mandato constitucional, que ha añadido al término «información», en el texto del art. 20.1 d) CE, el adjetivo «veraz» (SSTC 4/1996, de 16 de enero, FJ 3; 232/2002, de 9 de diciembre, FJ 2, o 181/2006, de 19 de junio, FJ 4).

Hemos admitido que en los casos reales que la vida ofrece no siempre es fácil separar la expresión de pensamientos, ideas y opiniones de la simple narración de unos hechos, pues a menudo el mensaje sujeto a escrutinio consiste en una amalgama de ambos. En el presente caso, sin embargo, vistos los términos en los que se centró la decisión empresarial y el debate procesal, el examen de constitucionalidad deberá centrarse exclusivamente en aquéllos, quedando situado por tanto en el marco de la libertad de expresión [art. 20.1 a) CE]. Ha de ser de esa manera porque los hechos relatados en el escrito del trabajador que motivaron su despido (existencia de un accidente sufrido por compañeros de trabajo y tramitación de un expediente disciplinario) no han sido analizados ni cuestionados desde la perspectiva de la libertad de información, no habiendo constancia alguna de que la censurada y sancionada actividad del actor se hubiera llevado a cabo fuera del ámbito propio y protegido por el art. 20.1 d) CE. En definitiva, porque sus opiniones, y no el juicio sobre la veracidad y el carácter noticiable de los hechos en los que se apoyan, fueron el único fundamento de la decisión extintiva y el auténtico objeto de las resoluciones judiciales cuya revisión se solicita en este procedimiento constitucional.

4. Para examinar la consistencia constitucional de la pretensión que formula el demandante conviene recordar algunos elementos caracterizadores del supuesto de hecho en el que el presente caso se sitúa. En particular que el actor, ahora recurrente en amparo, solicitaba con carácter principal al órgano judicial que dictara resolución por la que declarase nulo el despido y condenara a la empresa a su readmisión; pretensión que vio denegada en sucesivas instancias. La medida sancionadora había sido adoptada por Cepsa en atención a los términos del escrito que aquél difundió en la empresa justo el día siguiente a la fecha en la que alcanzó un pacto en conciliación judicial que dio lugar al levantamiento de una sanción previamente impuesta por la empleadora, considerando ésta que ese nuevo acto expresivo transgredía la buena fe contractual y que los términos del comunicado eran ofensivos, careciendo por ello del amparo que ofrece la libertad de expresión.

El juzgador *a quo* analiza las expresiones empleadas, señaladamente las siguientes: «murieron quemados como perros defendiendo los intereses de la Empresa, y que murieron así por, entre otras causas, un gran compa-

ñerismo laboral, falta de reflejos», referidas a cuatro compañeros que fallecieron en un accidente ocurrido en la empresa años antes; «a pesar del encefalograma plano y bobalicón que está imperando aquí», en referencia, según dice el actor y confirman los razonamientos judiciales, a los representantes de los trabajadores en la empresa; y «todas las personas, entes sindicales y laborales, que participaron en aquel engendro sancionador», aludiendo al expediente disciplinario que se le incoó al recurrente en amparo por unos escritos anteriores al que motivó su despido. Tales expresiones, según la resolución judicial, lejos de constituir un homenaje a los compañeros fallecidos, resultaron insultantes y humillantes para ellos y para sus familias, así como, en diferente medida, para la empresa en la que prestaban servicios, constituyendo una absoluta falta de respeto y consideración. Las supuestamente dirigidas a los representantes de los trabajadores, según el juzgador, tampoco fueron en modo alguno adecuadas a la forma de denuncia y comunicación que debe imperar en la empresa. Y, por último, la expresión «engendro sancionador», relativa al expediente sancionador del que fue objeto el trabajador, que concluyó con la imposición de la sanción respecto de la cual se concilió antes de celebrar el correspondiente juicio, revelaría un claro insulto a la empresa, una falta absoluta de respeto a los que participaron en su tramitación y una burla a los mecanismos instituidos legalmente para garantizar precisamente los derechos de los trabajadores. El Tribunal Superior de Justicia de Canarias, en la Sentencia de suplicación de 5 de julio de 2004, insiste en tales razonamientos, sin variaciones significativas, subrayando adicionalmente que el trabajador, pese a haber llegado en el acto del juicio celebrado el día 18 de septiembre de 2003 a conciliarse con la empresa, prometiendo que en el futuro, cuando hiciese uso de su libertad de expresión, evitaría utilizar términos ofensivos o perjudiciales para sus compañeros o mandos, al día siguiente reincidió en la misma conducta haciendo público el texto controvertido. Se entiende, en suma, que existieron graves ofensas que justifican la apreciación de una infracción del principio de la buena fe y lealtad, dando cobertura causal al despido disciplinario.

5. Sentado lo anterior, el siguiente paso consistirá en determinar si las expresiones vertidas por el hoy recurrente estaban amparadas en la libertad de expresión reconocida por el art. 20.1 a) CE, según ha sostenido en la demanda, o, por el contrario, fueron efectuadas con extralimitación del ámbito de protección que dicho precepto constitucional consagra, como estima Cepsa y han confirmado las resoluciones judiciales recurridas.

Ha señalado reiteradamente este Tribunal que el derecho a la libertad de expresión, al referirse a la formulación de «pensamientos, ideas y opiniones», sin pretensión de sentar hechos o afirmar datos objetivos, dispone de un campo de acción que viene sólo delimitado por la ausencia de expresiones indudablemente injuriosas o sin relación con las ideas u opiniones que se expongan y que resulten innecesarias para la exposición de las mismas (por todas, SSTC 105/1990, de 6 de junio, FJ 4; 42/1995, de 13 de febrero, FJ 2; 112/2000, de 5 de mayo, FJ 6; 99/2002, de 6 de mayo, FJ 5; 181/2006, de 19 de junio, FJ 5; 9/2007, de 15 de enero, FJ 4; y 139/2007, de 4 de junio de 2007, FJ 6).

En ese sentido, es preciso recordar que, como hemos señalado con reiteración, la libertad de expresión no es sólo la manifestación de pensamientos e ideas, sino que comprende la crítica de la conducta de otro, aun cuando sea desabrida y pueda molestar, inquietar o disgustar a aquél contra quien se dirige (SSTC 6/2000, de 17 de enero, FJ 5; 49/2001, de 26 de febrero, FJ 7; y 181/2006, de 19 de junio, FJ 5), 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). Lo que no reconoce el art. 20.1 a) CE es un pretendido derecho al insulto, que sería incompatible con la norma fundamental (SSTC 204/1997, de 25 de noviembre, FJ 2; 174/2006, de 5 de junio, FJ 4, o 181/2006, de 19 de junio, FJ 5, entre tantas otras).

6. No obstante, a fin de delimitar con mayor precisión la cobertura del derecho, debemos recordar que en el presente caso la protección que el recurrente demanda de su derecho a la libertad de expresión se efectúa en relación con el ejercicio por parte del empresario de sus poderes disciplinarios en el seno de una relación laboral. Se trata, por lo tanto, de un ámbito en el cual el ejercicio de la indicada libertad no sólo está sujeto a las restricciones genéricas antes apuntadas, sino también a los límites adicionales derivados del vínculo contractual que une a trabajador y empresario (SSTC 198/2004, de 15 de noviembre, FJ 8, o 227/2006, de 17 de julio, FJ 3, por todas).

Será oportuno, entonces, especificar los márgenes del derecho fundamental en ese ámbito contractual, reproduciendo a tal propósito la doctrina que, entre otras, fija nuestra STC 151/2004, de 20 de septiembre, FJ 7:

«Al respecto, ha de comenzarse recordando 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, entre ellos el derecho a difundir libremente los pensamientos, ideas y opiniones [art. 20.1 a) CE], y cuya protección queda garantizada frente a eventuales lesiones mediante el impulso de los oportunos medios de reparación (por todas, SSTC 6/1988, de 21 de enero; 186/1996, de 25 de noviembre; o 20/2002, de 28 de enero). Lo que se ha justificado por cuanto las organizaciones empresariales no forman mundos separados y estancos del resto de la sociedad ni la libertad de empresa que establece el art. 38 del Texto constitucional legítima que quienes prestan servicios en aquéllas, por cuenta y bajo la dependencia de sus titulares, deban soportar despojos transitorios o limitaciones injustificadas de sus derechos fundamentales y libertades públicas, que tienen un valor central en el sistema jurídico constitucional. Las manifestaciones de 'feudalismo industrial' repugnan al Estado social y democrático de Derecho y a los valores superiores de libertad, justicia e igualdad a través de los cuales ese Estado toma forma y se realiza (art. 1.1 CE; STC 88/1985, de 19 de julio, FJ 2). La efectividad de los derechos fundamentales del trabajador en el ámbito de las relaciones laborales debe ser compatible, por tanto, con el cuadro de límites recíprocos que pueden surgir entre aquellos y las facultades empresariales, las cuales son también expresión de derechos constitucionales reconocidos en los arts. 33 y 38 CE. Por esa razón es necesario modular, según los casos, el ejercicio de todos ellos.»

«Se ha declarado también, en segundo término, que el ejercicio del derecho reconocido en el art. 20.1 a) CE se encuentra sometido a los límites que el apartado 4 del mismo precepto establece (SSTC 126/1990, de 5 de julio; 106/1996, de 12 de junio; o 186/1996, de 25 de noviembre, entre otras) y, en particular, que cuando nos situamos en el ámbito de una relación laboral las manifestaciones de una parte respecto de la otra deben enmarcarse en las pautas de comportamiento que se derivan de la existencia de tal relación, pues el contrato entre trabajador y empresario genera un complejo de derechos y obligaciones recíprocas que condiciona, junto a otros, también el ejercicio del derecho a la libertad de expresión, de modo que manifestaciones del mismo que en otro contexto pudieran ser legítimas no tienen por qué serlo necesariamente en el marco de dicha relación (SSTC 120/1983, de 15 de diciembre; 6/1988, de 21 de enero; 4/1996, de 16 de enero; 106/1996, de 12 de junio; 1/1998, de 12 de enero; 20/2002, de 28 de enero; o 126/2003, de 30 de junio). De

este modo, surge un 'condicionamiento' o 'límite adicional' en el ejercicio del derecho constitucional, impuesto por la relación laboral, que se deriva del principio de buena fe entre las partes en el contrato de trabajo y al que éstas han de ajustar su comportamiento mutuo (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; o 20/2002, de 28 de enero), aunque se trate de un límite débil frente al que caracteriza la intersección del derecho fundamental con otros principios y derechos subjetivos consagrados por la Constitución (STC 241/1999, de 20 de diciembre).»

«De ahí que este Tribunal se haya referido, por ejemplo, al deber de secreto respecto de determinados datos de empresa que pueden quedar excluidos del conocimiento público, aunque no resulte ilimitado (entre otras, STC 213/2002, de 11 de noviembre), o al desarrollo de la prestación del trabajo en empresas de tendencia ideológica (SSTC 47/1985, de 27 de marzo; o 106/1996, de 12 de junio), y ha precisado también que los derechos fundamentales del trabajador no sirven incondicionalmente para imponer modificaciones contractuales (STC 19/1985, de 13 de febrero) ni para el incumplimiento de los deberes laborales (STC 129/1989, de 17 de julio). Pero, al mismo tiempo, hemos sentado que no cabe defender la existencia de un deber genérico de lealtad con un significado omnicompreensivo de sujeción del trabajador al interés empresarial, pues ello no es acorde con el sistema constitucional de relaciones laborales (SSTC 186/1996, de 25 de noviembre; 204/1997, de 25 de noviembre; 1/1998, de 12 de enero; 197/1998, de 13 de octubre; 241/1999, de 20 de diciembre; o 192/2003, de 27 de octubre), de modo que aunque la relación laboral tiene como efecto típico la supeditación de ciertas actividades a los poderes empresariales, no basta con la sola afirmación del interés empresarial para restringir los derechos fundamentales del trabajador, dada la posición prevalente que éstos alcanzan en nuestro ordenamiento en cuanto proyecciones de los núcleos esenciales de la dignidad de la persona (art. 10.1 CE) y fundamentos del propio Estado democrático (art. 1 CE).»

«Por último, en atención a lo anterior, este Tribunal ha puesto de relieve la necesidad de que las resoluciones judiciales, en casos como el presente, preserven el necesario equilibrio entre las obligaciones dimanantes del contrato para el trabajador y el ámbito –modulado por el contrato, pero en todo caso subsistente– de su libertad constitucional (SSTC 186/1996, de 25 de noviembre, y 186/2000, de 10 de julio). Pues dada la posición preeminente de los derechos fundamentales en nuestro ordenamiento, esa modulación sólo se producirá en la medida estrictamente imprescindible para el correcto y ordenado desenvolvimiento de la actividad productiva (STC 126/2003, de 30 de junio). Lo que entraña la necesidad de proceder a una ponderación adecuada que respete la definición y valoración constitucional del derecho fundamental y que atienda a las circunstancias concurrentes en el caso. Juicio que permitirá determinar si la reacción empresarial que ha conducido al despido del trabajador es legítima o, por el contrario, éste fue sancionado disciplinariamente por el lícito ejercicio de sus derechos fundamentales, en cuyo caso el despido no podría dejar de calificarse como nulo.»

7. Queda por determinar, en consecuencia, en qué medida la ponderación efectuada en las resoluciones judiciales impugnadas se adapta a las pautas derivadas de la doctrina de este Tribunal Constitucional. Pues bien, analizando el contenido del citado escrito llegamos a la conclusión de que en ningún momento se han transgredido en el mismo los límites del derecho a la libertad de expresión. Su texto se refiere estrictamente a cuestiones relativas al desarrollo de las relaciones laborales en la empresa, tanto a un supuesto de siniestralidad laboral

–fallecimiento de compañeros en accidente de trabajo– como a decisiones empresariales de carácter disciplinario directamente dirigidas frente al actor –expediente abierto por unos escritos de fecha 15 y 16 de octubre y 6 de noviembre de 2002–, aspectos en los que el trabajador ve elementos que considera criticables y que desea denunciar. Las críticas y juicios de valor se dirigen contra la dirección del establecimiento, contra los órganos de representación de los trabajadores y (podría entenderse que) también contra los compañeros de trabajo en lo relativo al accidente laboral ya mencionado. Aun cuando en algunos momentos pueda estimarse que la denuncia reviste una particular dureza, ha de tenerse en cuenta que tal escrito, que queda limitado en su difusión al ámbito puramente interno de la empresa, obedece a la expresa finalidad de rendir un homenaje a los compañeros fallecidos y, asimismo, al propósito de denunciar tanto las circunstancias en las que se produjo su accidente como, por otra parte, los términos en los que se desarrolló el mencionado procedimiento disciplinario, sin que el trabajador haya empleado al hacerlo expresiones insultantes, ultrajantes u ofensivas, sin relación con las ideas y opiniones que expone y, por tanto, innecesarias a su propósito –límites que, como vimos, se imponen en el ejercicio del derecho fundamental invocado–, y sin que tampoco se haya situado al margen de las pautas de comportamiento exigibles existente una relación laboral, como veremos seguidamente.

Así, el escrito del demandante de amparo, en primer lugar, constituye una comunicación interna en el seno de la empresa, sin que en ningún momento se haya ni siquiera alegado la existencia de cualquier tipo de difusión externa a la opinión pública en general, ni en particular a los usuarios concretos del servicio que Cepsa presta. Es obvio, por otro lado, que nada imponía al ejercitante del derecho dirigir su comunicado únicamente a los gestores de la entidad, pues el demandante de amparo podía, como hizo, dar a conocer el documento a los restantes trabajadores de la empresa, entregándolo incluso en mano a alguno de ellos, dinámica ésta consustancial a toda acción de expresión como la analizada, y que no afecta al carácter interno de la comunicación.

Por lo demás, que ese carácter interno reduzca el impacto y efectos de la crítica y denuncia realizadas en términos de difusión –lo que resulta relevante sobre todo para analizar su relación con la causación de un posible perjuicio desproporcionado a Cepsa–, no permite desvirtuar el alcance de ese dato soslayando que un trabajador, en principio o como regla general, y sin perjuicio del examen de cada caso, no ve limitado por defecto su derecho fundamental al ámbito interno de la empresa, pudiendo dar difusión externa a sus opiniones y críticas (un ejemplo de ello en la STC 151/2004, de 20 de septiembre). Como recordara la STC 181/2006, de 19 de junio, FJ 6, desde la prevalencia de los derechos fundamentales, su limitación sólo puede derivar, bien del hecho de que la propia naturaleza del trabajo contratado implique la restricción del derecho (SSTC 99/1994, de 11 de abril, FJ 7; y 106/1996, de 12 de junio, FJ 4), bien de una acreditada necesidad o interés empresarial, sin que sea suficiente su mera invocación para sacrificar el derecho fundamental del trabajador (SSTC 99/1994, de 11 de abril, FJ 7; 6/1995, de 10 de enero, FJ 3; y 136/1996, de 23 de julio, FJ 7). En suma, el escrito del actor tuvo carácter interno, sin perjuicio de que, en su caso, su difusión externa hubiera podido encontrar acomodo en la cobertura del derecho fundamental.

El carácter estrictamente laboral del contenido del escrito considerado se acredita advirtiendo que nada hay en él que verse sobre ámbitos distintos al de las relaciones laborales. En efecto, el mismo se refiere íntegramente al accidente de trabajo de varios compañeros y a la sanción previamente impuesta al recurrente en amparo por

otros comunicados previos. Sin perjuicio de lo que se dirá sobre la crítica formulada contra los representantes de los trabajadores, en lo que estrictamente afecta al empleador en ningún momento se realiza imputación o crítica alguna a la dirección del centro no relacionada directamente con aquellos concretos aspectos laborales. Desde esta perspectiva es evidente la conexión plena del escrito con el ejercicio de la libertad de expresión en el seno de la relación de trabajo. Las críticas estarán o no justificadas; el malestar que en el escrito se explicita tendrá un alcance más o menos generalizado y será o no compartido por otros trabajadores; los concretos hechos que se denuncian serán o no ciertos; el diagnóstico de la situación y de sus causas será, en fin, más o menos acertado. Pero no cabe, en modo alguno, cuestionar su finalidad estrictamente laboral, pues resulta evidente que cabe encuadrar su contenido, más allá de su expresada voluntad de homenajear a compañeros muertos en el trabajo, en materias relativas a los riesgos laborales y al ejercicio de los poderes disciplinarios por parte del empleador.

Por último, en tercer lugar, no cabe apreciar daño alguno en acreditadas necesidades o en intereses empresariales. Es indudable, en ese sentido, que el escrito constituye, en sí mismo, un acto de conflictividad laboral, pues con su elaboración y publicación –más aún cuando ésta se produce justamente el día siguiente al pacto alcanzado en conciliación judicial respecto del expediente disciplinario precedente– se ejerce por el recurrente en amparo una acción de protesta, crítica y autoafirmación de la propia posición, con independencia de que acompañe a ese propósito el declarado de homenajear a sus compañeros muertos en accidente laboral. Ahora bien, es igualmente cierto que, en sí mismo considerado, el hecho de explicitar un conflicto laboral no puede siquiera concebirse como un exceso en el ejercicio del derecho a la libertad de expresión, resultando conceptualmente insostenible vincular el acto de hacerlo público con la idea de perjuicio o lesión de los intereses empresariales, pues el conflicto de intereses entre las partes del contrato de trabajo es consustancial a un sistema democrático de relaciones laborales, y lo es también, por tanto, el derecho a hacerlo expreso y a adoptar las medidas de conflicto que el Ordenamiento jurídico reconoce.

A ello responde, como señalamos anteriormente con cita de doctrina constitucional, que hayamos establecido que no cabe defender la existencia de un deber genérico de lealtad con un significado omnicomprendivo de sujeción del trabajador al interés empresarial, o que sea reiterada nuestra doctrina en cuanto a que, aun cuando la relación laboral tiene como efecto típico la supeditación de ciertas actividades a los poderes empresariales, no basta con la sola afirmación del interés empresarial para restringir los derechos fundamentales del trabajador. En definitiva, en la medida en que el escrito no hace otra cosa que manifestar el malestar y crítica del trabajador firmante por las situaciones que denuncia, no puede declararse ningún daño efectivo a la empresa por extralimitación del marco legítimo del ejercicio de la libertad de expresión, al no haber resultado acreditadas otras consecuencias o daños específicos con base en los que proceda realizar algún tipo de ponderación.

8. Siendo esa la situación, y pese al pacto alcanzado el día anterior en conciliación judicial, el recurrente decide poner en marcha una acción que ha resultado objeto de sanción disciplinaria. Lo hizo, según hemos señalado, sin abandonar en ningún momento del ámbito de la relación laboral, sin afectar a las relaciones con los clientes, sin difusión externa y, a mayor abundamiento, sin ocasionar en los intereses de la empresa un daño innecesario y desproporcionado que haya quedado acreditado. Ahora bien, lo hizo, al mismo tiempo, empleando expresiones cuya cobertura por parte del derecho fundamental invocado

debe ser examinada, para concluir si la conducta del recurrente se desarrolló en todo momento dentro de los márgenes que delimitan el legítimo ejercicio de la libertad de expresión [art. 20.1 a) CE], y para determinar, en consecuencia, si su despido es o no compatible con el respeto a dicho derecho fundamental.

A tal propósito han de examinarse ahora específicamente las expresiones del recurrente analizadas con anterioridad en su significación global, en sí mismas y en relación con las circunstancias relevantes del presente caso.

Desde un punto de vista meramente semántico, la conclusión a la que se llega sin dificultad es que ninguna de las expresiones transcritas puede ser entendida, en sí misma y en su contexto, como gravemente ofensiva o vejatoria.

En efecto, las referidas a los trabajadores fallecidos («murieron quemados como perros defendiendo los intereses de la Empresa, y que murieron así por, entre otras causas, un gran compañerismo laboral, falta de reflejos»), porque su utilización para referirse al accidente laboral, tal y como lo percibía el autor del escrito, y como con acierto sostienen el Ministerio Fiscal y el propio recurrente, no contiene ninguna valoración *ad personam* adversa para aquellos trabajadores que fallecieron abrazados, refiriéndose por el contrario a las desdichadas circunstancias en que encontraron la muerte, que son juzgadas de manera muy negativa por el Sr. Izquierdo Hernández, resultando que tal expresión no es, por lo demás, inusual para hablar de muertes acaecidas en circunstancias que se juzgan inadmisibles. Como afirma la demanda, es una expresión que según el Diccionario de la Real Academia Española tiene entre sus significados «Morir solo, abandonado, sin ayuda alguna», declaración que, no estando en cuestión la veracidad misma del hecho, sino sólo la cobertura de la libertad de expresión para manifestarse en esos términos, no puede calificarse como ofensiva, pues sólo describe una situación acaecida y, por tanto, una realidad histórica que se enuncia con una valoración fuertemente crítica y negativa. Esto así no puede considerarse ofensiva la expresión utilizada, tanto que, en el significado expuesto, ni siquiera cabe descartar la hipótesis de que responda a una descripción ajustada de la realidad de lo que sucedió. Interpretar esa expresión como algo ofensivo para los trabajadores fallecidos o sus familias, como subraya señaladamente la Sentencia de instancia, constituye, no sólo una exégesis rebuscada y forzada, sino, a todas luces, contraindicada a la vista del contenido completo del escrito e incoherente con la finalidad de homenaje que expresamente resalta el autor del mismo.

La referencia, en relación con ese mismo hecho, a que los compañeros murieron «defendiendo los intereses de la Empresa, y que murieron así por, entre otras causas, un gran compañerismo laboral, falta de reflejos», que según la demanda, como la expresión antes analizada, está pensando igualmente en que aquellos trabajadores murieron solos, sin recibir ayuda de nadie, tampoco es ofensiva, ni insultante. Aunque pudiera englobarse en ello la idea de acusación y denuncia del comportamiento de los compañeros de trabajo de los fallecidos, estaríamos ciertamente ante un reproche molesto, hiriente e incluso despectivo, pero, como ya dijéramos en la STC 151/2004, de 20 de septiembre, FJ 8, no resultaría tampoco en esa tesis hermenéutica una expresión gravemente vejatoria, menos aún cuando el escrito no individualiza ni identifica a trabajadores concretos y cuando, nuevamente, nos situamos en el ámbito de la libertad de expresión, al no estar en cuestión la veracidad de lo declarado por el actor en su comunicado.

Por lo demás carecen de toda trascendencia otros elementos, señaladamente la indicación de que los compañeros murieron defendiendo los intereses de la empresa,

que bien puede significar, simplemente, en unión a lo anteriormente dicho, que lo hicieron en el ejercicio y cumplimiento de sus obligaciones prestacionales con el empleador, pese a lo que fallecieron sin ayuda.

9. En cuanto a la expresión «a pesar del encefalograma plano y bobalicón que está imperando aquí», referida según afirma el actor y parecen asumir los órganos judiciales a los representantes de los trabajadores en la empresa, será preciso recordar, en primer lugar, que la crítica a la función representativa también es posible. Por otra parte, como dice el Fiscal, en el caso de autos el comité de empresa se ha opuesto a la propia decisión de despido, lo que, sin llegar a significar que lo dicho por el actor se percibiera como no ofensivo por sus destinatarios, no deja de constituir un dato que debe tenerse en consideración. A todo ello cabe añadir que las declaraciones del trabajador referidas a sus representantes difícilmente podrían justificar una resolución unilateral del contrato de trabajo de carácter disciplinario, al ser aquella relación de representación diversa al vínculo contractual que liga al empresario y el trabajador.

Aun siendo suficiente lo anterior para confirmar la conclusión que ha sido reseñada, convendrá resaltar que las expresiones «encefalograma plano» y «bobalicón», dirigidas a los representantes de los trabajadores y utilizadas en el apartado del escrito que se ocupa del accidente de trabajo con resultado de muerte, podrían razonablemente vincularse, como se ha dicho, a la gestión representativa de los miembros del comité de empresa en ese caso, esto es, encuadrarse en una crítica al ejercicio de su función en relación con el accidente, sin ánimo en cambio de descalificación personal. En esa hipótesis hermenéutica –que debe atenderse al ser la que se aduce y al resultar una interpretación posible de lo dicho– el problema quedaría conectado por extensión con la idea de prestigio profesional, y mediante ella con el art. 18.1 CE (STC 282/2000, de 27 de noviembre). Como se sabe en la actualidad la actividad laboral o profesional posee una faceta externa, de relación social que, en cuanto tal, repercute en la imagen que de la persona tengan los demás. Algo similar podría sostenerse de la imagen de los representantes de los trabajadores en sus representados. Pero ese dato, lejos de excluir las posibilidades de expresión del actor, haría el desempeño de la función representativa susceptible de ser sometida a la crítica y evaluación ajenas, sin que tal cosa suponga el enjuiciamiento de la persona que la desempeña y, en consecuencia, de su honorabilidad. En suma, la protección del art. 18.1 CE sólo alcanzaría a aquellas críticas que, pese a estar formalmente dirigidas a la actividad representativa de los miembros del comité de empresa y a los representantes de los trabajadores en general, constituyan en el fondo una descalificación personal, al repercutir directamente en su consideración y dignidad individuales, poseyendo un especial relieve aquellas infamias que pongan en duda o menosprecien su probidad o su ética en el desempeño de su función de representación; lo que, obviamente, dependerá de las circunstancias del caso, de quién, cómo, cuándo y de qué forma se ha cuestionado la valía del ofendido (*mutatis mutandis*, SSTC 180/1999, de 11 de octubre, FJ 5; 282/2000, de 27 de noviembre, FJ 3; 151/2004, de 20 de septiembre, FJ 8, y 9/2007, de 15 de enero, FJ 3).

Y lo cierto es que la crítica que subyace en aquellas expresiones, por molestas que sean, no equivale a discutir la rectitud, integridad u honradez de los afectados, como mucho su solvencia en el desarrollo de la función o la actuación concreta que pudieran llevar a cabo en un supuesto singular, crítica amparada por el derecho fundamental en tanto que no se acredita, ni un ánimo de repercutir directamente en la consideración y dignidad individual de los representantes de los trabajadores, ni la producción objetiva de un daño de aquella naturaleza. En

otras palabras, dichas calificaciones estarían valorando una actuación representativa en un asunto específico y particular, por lo que no pueden considerarse descalificaciones personales de carácter general (en ese sentido, realizando la diferenciación entre actuación profesional concreta y descalificación personal, STC 174/2006, de 5 de junio, FJ 6).

Por lo demás, como es obvio, no sólo nada impide a un trabajador criticar a sus representantes, sino que tampoco existe obstáculo para ejercitar su libertad de expresión al margen de ellos. En ese sentido que el escrito en cuestión constituya una acción individual del trabajador no condiciona el protagonismo que adquiere el derecho fundamental invocado, puesto que, como dijéramos en la STC 181/2006, de 19 de junio, la libertad de expresión ejercida en el ámbito de la relación laboral no está condicionada al requisito de que las opiniones que se vierten sean más o menos mayoritarias dentro del conjunto de los trabajadores de la empresa o cuenten con el respaldo del órgano de representación de éstos. Establecía en ese sentido aquella Sentencia que: «La posición contraria al escrito por parte del comité de empresa, en cuanto legítimo representante de aquéllos, o incluso la posición contraria de la totalidad de dichos trabajadores individualmente considerados, si así fuera el caso, podría ser valorada desde muchos puntos de vista, incluido el de la mayor o menor relevancia de las opiniones manifestadas o el de la consideración que hubieran de merecer por parte de los responsables a los que se dirigen, pero en nada afecta al lícito ejercicio individual del derecho a la libertad de expresión, si efectivamente éste ha sido ejercido dentro de sus límites constitucionalmente definidos. Antes al contrario, es fácil comprender que el carácter minoritario de una opinión convierte en más vulnerable a su autor y requiere en mayor medida de la afirmación de la tutela que deriva del hecho de estar actuando en el legítimo ejercicio de sus derechos fundamentales».

10. Resta, finalmente, examinar la expresión «engendro sancionador» referida al expediente disciplinario del que fue objeto el recurrente en amparo, que concluyó con la imposición de una sanción que fue finalmente dejada sin efecto por el pacto alcanzado antes de celebrarse el juicio previsto. A este respecto es necesario destacar que entre las acepciones de «engendro» está «Plan, designio u obra intelectual mal concebidos». Por extensión, sin necesidad de realizar esfuerzo interpretativo alguno, es patente que no ofende ni insulta a nadie el hecho de calificar como mal concebido o tramitado un expediente disciplinario. Es una opinión que será o no correcta conforme a un test jurídico, pero que no puede quedar desamparada por el derecho de libertad de expresión. Es claro, por tanto, que tal declaración guarda relación con las circunstancias en las que el mismo fue desarrollado y las irregularidades en las que, a juicio del autor del escrito, incurrió el procedimiento, lo que no puede considerarse gravemente ofensivo o insultante puesto que aquel término tiene un significado en castellano que bien puede quedar comprendido en el mismo campo semántico que otros que aluden a lo realizado de modo irregular o en forma gravemente defectuosa e incorrecta. Así entendida no se trata de una expresión ofensiva, por mucho que la empresa pueda estimarla irrespetuosa en atención a su particular concepción de lo que deba ser la conducta de los trabajadores; concepción que no responde, sin embargo, a un imperativo constitucional ni puede convertirse entonces en un límite al ejercicio del derecho fundamental consagrado en el art. 20.1 a) CE (STC 151/2004, de 20 de septiembre, FJ 8).

Por último, no es ocioso señalar que de la avenencia a que finalmente se llegó entre empresa y trabajador sólo se sigue que el ejercicio del derecho a la libertad de expresión de éste se realizaría en el futuro conforme a su regu-

lar cobertura, sin cometer excesos, y ya se ha dicho en los fundamentos jurídicos anteriores que el Sr. Izquierdo Hernández no incurrió en exlimitación alguna. Esto así, cumplidos los requisitos que la Constitución impone, el ejercicio del derecho fundamental no puede someterse a un juicio de oportunidad, pues sus límites, antes descritos, son de otro tipo, al igual que no cabe exigir que quede sujeto a un deber de imparcialidad (STC 151/2004, de 20 de septiembre, FJ 9), tampoco en relación con un conflicto en el que el autor del escrito defendía un interés y una posición frente a la empresa en materias de índole laboral.

Sentado todo lo anterior concluimos, que las manifestaciones hechas por el trabajador guardaban relación con sus intereses laborales y, de otra parte, que tanto si se consideran en sí mismas como en su contexto no entrañaron una ofensa grave para la empleadora, ni eran vejatorias para sus gestores o trabajadores, aun cuando pudieran considerarse improcedentes. La actuación del actor supuso un legítimo ejercicio de su derecho fundamental a la libertad de expresión [art. 20.1 a) CE], en la medida en que se limitó a manifestar su desaprobarción, disconformidad y crítica, en el ámbito interno de la empresa, con problemáticas laborales. Por consiguiente ha de estimarse que no fue legítima, por contraria al art. 20.1 a) CE, la decisión de Cepsa acordando su despido.

11. Las consideraciones que anteceden conducen a la estimación del amparo y sólo resta determinar el alcance de los pronunciamientos previstos en el art. 55 LOTC. Con este fin procederá declarar la nulidad de las Sentencias impugnadas, así como la del Auto de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, de 10 de enero de 2006, en cuanto declara la firmeza de la Sentencia dictada en suplicación (por todas, SSTC 171/2005, de 20 de junio, y 52/2007, de 12 de marzo).

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 Sergio Enrique Izquierdo Hernández y, en su virtud:

1.º Declarar que ha sido vulnerado su derecho a la libertad de expresión (art. 20.1.a CE).

2.º Restablecer al recurrente en la integridad de su derecho y, a tal fin anular la Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Canarias, sede de Santa Cruz de Tenerife, de 5 de julio de 2004, dictada en el recurso de suplicación núm. 453-2004, la Sentencia del Juzgado de lo Social núm. 1 de Santa Cruz de Tenerife, de 2 de marzo de 2004, dictada en el procedimiento de despido núm. 777-2003, y asimismo, en cuanto declara la firmeza de la Sentencia de suplicación citada, el Auto de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, de 10 de

enero de 2006, dictado en el recurso de casación para la unificación de doctrina núm. 4083-2004.

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

Dada en Madrid, a catorce de abril de dos mil ocho. Guillermo Jiménez Sánchez.–Vicente Conde Martín de Hijas.–Elisa Pérez Vera.–Eugeni Gay Montalvo.–Ramón Rodríguez Arribas.–Pascual Sala Sánchez.–Firmado y rubricado.

Voto particular que formula el Magistrado don Vicente Conde Martín de Hijas respecto de la Sentencia de fecha 14 de abril de 2008 dictada en el recurso de amparo núm. 2732-2006

Con expresión de mi sincero respeto al parecer mayoritario de mis colegas, pese a no compartirlo, haciendo uso de la facultad establecida en el artículo 90.2 LOTC formulo el presente Voto particular disidente, por entender que la Sentencia, sin entrar a decidir sobre el fondo del recurso, debía haber declarado su inadmisión.

Al respecto me limito a remitirme a la argumentación contenida en los Votos particulares formulados por mí a las SSTC 171/2005, de 20 de junio («Boletín Oficial del Estado» de 21 de julio de 2005), 265/2006, de 11 de septiembre («Boletín Oficial del Estado» de 11 de octubre de 2006) y 52/2007, de 12 de marzo («Boletín Oficial del Estado» de 17 de abril de 2007), en cuyos casos se planteaban cuestiones en todo similares a la del actual en lo relativo a la vía previa seguida.

En todo caso quiero dejar expresa constancia de mi conformidad plena con la argumentación de fondo de la Sentencia conducente al fallo, que no tendría ninguna duda en compartir, de no apreciar el óbice procesal.

Madrid, a catorce de abril de dos mil ocho.–Vicente Conde Martín de Hijas.–Firmado y rubricado.

8467 *CORRECCIÓN de errores en la Sentencia núm. 46/2008, de 10 de marzo de 2008, del Tribunal Constitucional, publicada en el suplemento al «Boletín Oficial del Estado» núm. 91, de 15 de abril de 2008.*

Advertido error en la Sentencia núm. 46/2008, de 10 de marzo de 2008, del Tribunal Constitucional, publicada en el suplemento al «Boletín Oficial del Estado» núm. 91, de 15 de abril de 2008, se transcribe a continuación la oportuna corrección:

En la página 41, segunda columna, párrafo tercero, línea 11, donde dice: «apartado 4, de la Ley de 29 de junio de 1991»; debe decir: «apartado 4, de la Ley de 29 de junio de 1911».