

## SECCIÓN DEL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

## TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

**16716** *Sala Primera. Sentencia 115/2018, de 29 de octubre de 2018. Recurso de amparo 4853-2017. Promovido por don César Cabrera Alejo 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 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:2018:115

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 núm. 4853-2017, promovido por don César Cabrera Alejo, representado por la Procuradora de los Tribunales doña Teresa de Jesús Castro Rodríguez y asistida por el Abogado don Diego Miguel León Socorro contra la Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Canarias (con sede en Las Palmas de Gran Canaria) de 21 de noviembre de 2016 —rollo núm. 945-2016—, que estimó el recurso de suplicación interpuesto por la empresa Seguridad Integral Canaria, S.A., contra la Sentencia dictada el 18 de marzo de 2016 por el Juzgado de lo Social núm. 7 de Las Palmas de Gran Canaria en los autos núm. 636-2015, y, declaró la procedencia del despido del demandante. Ha intervenido el Ministerio Fiscal. Ha sido Ponente el Magistrado don Cándido Conde-Pumpido Tourón, quien expresa el parecer del Tribunal.

**I. Antecedentes**

1. Por escrito presentado en el registro general de este Tribunal el día 4 de octubre de 2017, la Procuradora de los Tribunales doña Teresa de Jesús Castro Rodríguez, actuando en nombre y representación de don Cristo Manuel Navarro Casañas, asistida por el Letrado don Diego Miguel León Socorro, interpuso recurso de amparo contra las resoluciones citadas en el encabezamiento.

2. Sintéticamente expuestos, los antecedentes en los que tiene su origen el presente recurso, según se deduce del contenido de la demanda y las actuaciones remitidas, son los siguientes:

a) El demandante venía prestando servicios en la empresa Seguridad Integral Canaria, S.A., desde el 7 de febrero de 2004, con categoría profesional de vigilante de seguridad. Fue miembro del comité de la huelga que fue convocada en dicha empresa para los días 15 de marzo a 15 de mayo de 2015. El 16 de marzo de 2015 la empresa mencionada entregó un escrito al demandante, y otro al comité de empresa, por el que se le comunicó la apertura de un expediente contradictorio por causa disciplinaria.

b) Tras las correspondientes alegaciones, el 16 de abril de 2015 la empresa comunicó por escrito al demandante su despido disciplinario a partir de dicha fecha, haciendo referencia, fundamentalmente, a dos hechos que lo justificaban, aunque se incluían otros no considerados relevantes en la vía judicial previa o que han sido declarados no probados:

De una parte, se le reprocha su asistencia personal el día 23 de diciembre de 2014 a una sesión del Pleno del Ayuntamiento de Las Palmas de Gran Canaria. Durante el trascurso de dicha sesión plenaria, junto a otros representantes de los trabajadores de la empresa citada, el recurrente, se levantó de su asiento, poniéndose una careta del personaje mediático «el pequeño Nicolás», y exhibiendo una camiseta en cuyo anverso se podía leer, escrito con letras mayúsculas, el siguiente mensaje: «Donde hay corrupto hay un corruptor. Tanto o más importante que el nombre del político corrupto, es conocer el de la empresa de seguridad corruptora». Acompañaba al mensaje escrito una imagen impresa en la que se apreciaban dos personas que estaban entregándose dinero. En la comunicación del despido se argumenta que dicho acto se efectuó en clara alusión a la empresa Seguridad Integral Canaria, S.A., para la que prestaba servicios el demandante, siendo esta entidad, además, la adjudicataria desde hace años de los servicios de vigilancia y seguridad del Ayuntamiento de Las Palmas de Gran Canaria. Se añade en la carta de despido que «usted junto con el sindicato al que pertenece, hacen responsables de los supuestos abusos cometidos por esta entidad, a las diferentes Administraciones u Organismos locales de Canarias, que adjudican contratos a esta entidad ... manifiesta pública y notoriamente ... su disconformidad por la complicidad de las Administraciones Públicas, en las supuestas irregularidades, las cuales continuamente denuncian, no resulta difícil llegar a la conclusión de a quien llama usted "corrupto", y a quién llama usted "corruptor"».

De otra parte, la carta de despido se refiere a un hecho acaecido el 31 de marzo de 2015, fecha en la que el demandante asistió a una rueda de prensa en la sede de Intersindical Canaria, apoyando con su presencia las manifestaciones del secretario de la organización sindical, don Jacinto Ortega, y vistiendo una camiseta idéntica a la que el demandante portaba el día 23 de diciembre de 2014, lo que supondría el reconocimiento público, a juicio de la empresa, de que por parte del sindicato se ha abanderado dicho slogan con el fin de denunciar el amiguismo que subyace entre la empresa Seguridad Integral Canaria y todas las administraciones públicas. Señala la carta de despido que, en dicha rueda de prensa, por parte de los intervinientes y con la pasividad del demandante, se amenazó y coaccionó a esta entidad y a sus clientes con secundar futuras concentraciones ante las instalaciones de éstos. A dicha rueda de prensa, además del demandante asistieron siete miembros pertenecientes al comité de empresa de varios centros (de un total de 21), y otros representantes de personal y sindicales. Se añade que en la rueda de prensa intervinieron cinco responsables sindicales: uno en nombre de Comisiones Obreras (trabajador de esta entidad), y los otros cuatro de Intersindical Canaria, Unión General de Trabajadores, Unión Sindical Obrera y Sindicato Unificado de Seguridad Privada; trabajadores integrados en empresas de la competencia. La rueda de prensa tuvo por objeto anunciar la convocatoria de huelga, con carácter extraordinario, y apoyar a los trabajadores expedientados. Se afirma en la

carta de despido que el demandante estuvo presente y apoyó expresamente, al no oponerse, las manifestaciones que allí se formularon; entre ellas, las siguientes:

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

— «Miguel A. Ramírez Alonso es un dictador empresarial, que acosa y amenaza a los trabajadores que reivindican sus derechos. Es un cacique empresarial, responsable de las penurias y separaciones matrimoniales de sus trabajadores, porque les quita su dinero. La empresa Seguridad Integral Canaria, y el grupo de empresas al que pertenece, tienen el apoyo estatal y el del resto de Administraciones Públicas (amiguismo). Dichas empresas han aparecido en las listas de Bárcenas, por lo que algún que otro político, habrá sido alimentado. Por ello, nosotros (el Sindicato Intersindical) tenemos un slogan que abanderamos “detrás de un empresario corruptor, hay un político corrupto”.»

— «Con respecto al Comité de empresa anterior de la provincia de Santa Cruz de Tenerife, este señor quiso doblegar a dicho Comité con amenazas y represalias que cumplió.»

— «El Grupo Ralons está denigrando a la clase trabajadora.»

— «No somos sindicalistas que rinden pleitesía a estos terroristas empresariales, que están cometiendo situaciones que rozan el delito.»

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

d) La Sentencia de 18 de marzo de 2016, dictada por el Juzgado de lo Social núm. 7 de Las Palmas de Gran Canaria, estimó parcialmente la demanda y declaró improcedente el despido disciplinario cuestionado.

En relación con los hechos contenidos en la carta de despido, se indica en la sentencia, que el ambiente laboral de la empresa demandada viene caracterizado por un manifiesto clima de enfrentamiento laboral, como lo demuestra el hecho de que 8, de los 21 miembros del comité de empresa, mantienen una postura enfrentada con la dirección de la empleadora y con los restantes miembros del órgano de representación legal de los trabajadores. Y se declara probado que, el 31 de marzo de 2015, el demandante asistió a una rueda de prensa, en la que intervinieron cinco representantes sectoriales de seguridad privada de otras tantas organizaciones sindicales, cuyo objeto era anunciar la convocatoria de huelga en la empresa demandada en el período comprendido entre el 15 de marzo y el 15 de mayo de 2015. La empresa afirma que, en la citada rueda de prensa, por parte de los cinco intervinientes, se vertieron contra el grupo empresarial al que pertenece la entidad mercantil demandada, así como contra el titular dominical de la misma, las manifestaciones expresadas en la carta de despido. Consta que el actor nada manifestó en ella, según las pruebas testificales practicadas en el acto del juicio, y se declara no probado si se realizaron o no las manifestaciones que constan en la carta de despido.

Considera, por el contrario, que sí están acreditados los hechos que se relatan en la carta de despido, concernientes a la participación del demandante en el pleno del Ayuntamiento de Las Palmas de Gran Canaria celebrado el 23 de diciembre de 2014. Ahora bien, la Sentencia argumenta que las referencias a la corrupción de las empresas y empresarios son genéricas y no identifican a un empresario individual ni a una empresa concreta, realizándose una imputación general de corrupción, razón por la que la decisión de despido se valora como desproporcionada.

e) Interpuesto recurso de suplicación por ambas partes, la sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de las Palmas de Gran Canaria (con sede en Las Palmas), de 21 de noviembre de 2016, desestimó el recurso del demandante y estimó el de la empresa demandada, y, en consecuencia revocó la sentencia del Juzgado de lo Social y declaró la procedencia del despido del actor por causas disciplinarias relacionadas con los hechos acaecidos el 23 de diciembre de 2014, durante el desarrollo del Pleno municipal.

En la sentencia, tras referirse a las causas de despido alegadas por la empresa, la Sala expone la doctrina constitucional y del Tribunal Supremo relativa a la libertad de expresión en el marco de las relaciones laborales y a la libertad sindical. Razona, en primer lugar, que comparte el criterio del Juzgado de lo Social, según el cual no se puede responsabilizar al demandante de las manifestaciones expresadas por terceros en la rueda de prensa del 31 de marzo de 2015. Sin embargo, en relación con los acontecimientos acaecidos el 23 de diciembre de 2014, concluye que el despido disciplinario está justificado y no supone una vulneración de los derechos de libertad de expresión y de libertad sindical tras rebatir los razonamientos de la sentencia del Juez de lo Social relativos a que los hechos no señalan a ninguna empresa o político determinado. La Sala entiende que, al ser la empresa demandada la adjudicataria del servicio de vigilancia privada de las instalaciones del Ayuntamiento de Las Palmas y, siendo que fue en un pleno municipal donde por el actor y sus compañeros se vino a poner en entredicho la legalidad, transparencia o limpieza de los acuerdos suscritos entre «un político corrupto» y «una empresa de seguridad corruptora», las mencionadas expresiones no podían referirse sino al Ayuntamiento de la ciudad y a la empresa Seguridad Integral Canaria, S.A., por lo que entiende suficientemente identificada la empresa. Indica finalmente que «el trabajador participó junto con otros de la empresa llevando en el pleno del Ayuntamiento de 23 de diciembre de 2014 la careta y la camiseta cuyas imágenes y texto ya se han descrito anteriormente, y de los que se deduce la imputación de un delito de corrupción contra una empresa de seguridad y la administración municipal, no pudiendo ser esta empresa otra más que la propia empleadora del actor. Tal manifestación de la comisión de un delito es gratuita por no fundada en hechos o indicios suficientes de tal conducta». La acreditación de tales extremos justifica la procedencia del despido, a juicio de la Sala.

Y a tal fin, con remisión a la Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo de 20 de abril de 2005 y una sentencia anterior de la propia Sala, de fecha 15 de noviembre de 2016, se argumenta lo siguiente:

«En el caso de autos el matiz deriva del hecho de que el trabajador demandante no es miembro del Comité de empresa sino del de Huelga, afiliado a Intersindical Canaria, no habiendo intervenido en la reunión del Comité de Empresa en la que se acordó la asistencia al Pleno del Ayuntamiento con las caretas y camisetas antes descritas. No obstante, tales circunstancias no son de la suficiente entidad como para cambiar el sentido de la valoración de los hechos que la sentencia de esta Sala, antes reproducida, pondera. El trabajador participó junto con otros de la empresa llevando en el Pleno del Ayuntamiento de 23 de diciembre de 2014, hecho no modificado, la careta y la camiseta de cuyas imágenes y texto se deducía necesariamente la imputación de un delito de corrupción contra una empresa de seguridad y la administración municipal, no pudiendo ser otra empresa más que la propia empleadora del actor. Tal manifestación de la comisión de un delito es gratuita, por no fundada en hechos o indicios suficientes de tal conducta, por lo que, de acuerdo con la doctrina jurisprudencial expuesta, excede de los límites garantizados del derecho a la libertad de expresión. Consecuentemente, la conducta sancionada supone las infracciones imputadas conforme a los arts. 55.4. y 55.10 del convenio colectivo de Empresas de Seguridad Privada, como faltas muy graves, lo que supone la estimación del recurso de la empresa demandada y la desestimación del recurso del trabajador demandante para, con revocación de la sentencia impugnada, desestimar la demanda en su integridad declarando el despido procedente, con absolución de Seguridad Integral Canaria, S.A.»

f) En fecha 8 de febrero de 2017 se formalizó por el Letrado del demandante recurso de casación para la unificación de doctrina contra la sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia, siendo inadmitido por Auto de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo de 12 de septiembre de 2017.

3. En fecha 4 de octubre de 2017 se registró en este Tribunal la demanda de amparo interpuesta por la representación del demandante contra la sentencia de fecha 21 de noviembre de 2016, dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Canarias, con sede en Las Palmas de Gran Canaria, imputando a la misma la vulneración del derecho a la libertad de expresión [art. 20.1 a) CE] y a la libertad sindical (art. 28.1 CE), e interesando que se declare la nulidad del despido y se reconozca al recurrente el derecho a ser readmitido en su puesto de trabajo.

a) En relación con la invocada lesión del derecho a la libertad de expresión [art. 20.1 a) CE], el demandante reprocha a la Sentencia la inadecuada ponderación que efectúa entre su derecho y las obligaciones que derivan de la relación contractual laboral (refiriéndose al deber de lealtad y buena fe que, en el marco laboral, rige entre empresario y trabajador). Afirma que la sentencia no ha tenido en cuenta que la empresa demandada, presta al Ayuntamiento de Las Palmas de Gran Canaria un servicio público, en materia de seguridad individual y colectiva de la ciudadanía, cuyo titular originario es el Ayuntamiento, en cuyo pleno se realizó el acto que ha dado lugar a que el despido sea calificado procedente. Tal circunstancia determina a juicio del recurrente que este no aparezca como un «tercero extraño», que deba permanecer ajeno a lo que pueda ocurrir en el seno de la empresa. Por ello entiende que no cabe imponer límites a la divulgación de la conflictividad laboral en aras al aseguramiento del prestigio de la empresa. Tampoco se toma en consideración que el mencionado acto fue no verbal, en tono correcto, sin estridencias y sin mencionar directamente a la empresa, sin que la sola afirmación del interés empresarial baste para restringir los derechos del trabajador, debiéndose acreditar, en su caso, el daño provocado. Añade que la expresión no verbal cuestionada no contenía una alusión directa a la mercantil demandada, enmarcándose la misma en la crítica de la posición adoptada por el Ayuntamiento ante el que se materializó la protesta, haciéndole responsable de permitir que la empresa concesionaria no abone los salarios previstos en el convenio colectivo, fijados en los pliegos de condiciones contractuales. Con cita de la jurisprudencia constitucional relacionada, considera que su conducta viene legitimada por el ejercicio normal de su libertad de expresión, cualificado por el contexto laboral en que fue expresado.

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

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

4. Por providencia de 4 de junio de 2018, la Sección Primera 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 (LOTIC)] porque el recurso plantea un problema o afecta a una faceta de un derecho



fundamental sobre el que no hay doctrina de este Tribunal [STC 155/2009, FJ 2 a)]. En esa misma providencia se dispuso también que, a tenor de lo dispuesto en el artículos 51 LOTC, se requiriese atentamente al Juzgado de lo Social núm. 7 y a la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Canarias, así como a la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, para que en el plazo de diez días, remitieran testimonio de las actuaciones correspondientes a los procedimientos núm. 636-2015, rollo de suplicación núm. 945-2016 y del recurso de casación para unificación de doctrina núm. 718-2017, respectivamente. Al propio tiempo se interesó que se emplazara a quienes fueron parte en el mencionado procedimiento, con excepción del recurrente en amparo, que aparecía ya personado, para que en el plazo de diez días pudieran comparecer en este proceso constitucional, con traslado a dichos efectos de copia de la demanda presentada.

5. Mediante escrito registrado en este Tribunal el día 30 de julio de 2018, la representación del demandante formuló sus alegaciones, reiterando el contenido de su demanda de amparo.

6. El Fiscal ante el Tribunal Constitucional presentó sus alegaciones mediante escrito registrado el 11 de octubre de 2018. En ellas interesó el otorgamiento del amparo y que se declarara vulnerado el derecho a la libertad sindical en relación con la libertad de expresión del demandante y, en consecuencia, la nulidad de la Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Canarias, así como la del Juzgado de lo Social núm. 7 de Las Palmas de Gran Canaria, declarando la nulidad del despido disciplinario cuestionado por vulneración de los citados derechos fundamentales.

Comienza el Ministerio Fiscal su escrito exponiendo los antecedentes procesales que considera relevantes y efectuando una síntesis de las alegaciones expuestas por el demandante en su recurso. A continuación, destaca que, por hechos prácticamente idénticos, referidos a otro trabajador, se ha dictado por el Pleno de este Tribunal la reciente STC 89/2018, de 6 de septiembre. El Ministerio Fiscal asume el criterio expresado en dicha resolución conforme al cual la demanda de amparo ha de entenderse dirigida también contra la Sentencia del Juzgado de lo Social, revocada en suplicación por el Tribunal Superior de Justicia. Considera que la conducta que justificó el despido es una acción sindical que se manifiesta haciendo uso de la libertad de expresión, por lo que deben ser analizados conjuntamente los dos derechos fundamentales alegados (arts. 20.1 y 26 CE, STC 306/2004, de 15 de noviembre).

Con cita de 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 esta causa es determinar si la empresa, al sancionar al demandante con el despido, está vulnerando los derechos constitucionales de este. Es decir, se está juzgando la reacción de la empresa que ha despedido al demandante. Añade que el contenido propio de la libertad de expresión debe ser reforzado al constar como hecho probado que el demandante es miembro del comité de empresa y que la acción se acordó en una reunión del sindicato Intersindical Canaria (STC 185/2003 de 27 de octubre, FJ 6).

Destaca el Ministerio Fiscal la singularidad del presente supuesto, reconocida en la STC 89/2018, de 6 de septiembre, del Pleno, que se concreta en valorar que la acción sindical reivindicativa que dio lugar al despido expresaba, además, una crítica pública a la actuación de la corporación municipal que había subcontratado a la empresa del demandante, razón esta que otorga a las expresiones analizadas, *prima facie*, el nivel máximo de protección. Y en aplicación de la doctrina expresada en la citada resolución, resume sus conclusiones que considera plenamente aplicables al presente caso, dada su identidad fáctica en cuanto a la conducta analizada, la posibilidad de identificar a la empresa empleadora, el contexto de conflictividad laboral en el que se produjo la actuación o el significado de la imputación implícita de corrupción que con ella se expresaba. Todo lo cual le lleva a considerar que el despido disciplinario del demandante de amparo supuso la vulneración de su derecho a la libertad sindical en relación con la

libertad de expresión, lo que justifica la propuesta de estimación del amparo que ya ha sido anticipada.

7. Por providencia de 24 de octubre de 2018, se señaló para la deliberación y votación de la presente Sentencia el día 29 del mismo mes y año.

## II. Fundamentos jurídicos

1. Tal y como con más detalle ha quedado expuesto en los antecedentes, el demandante de amparo, afiliado al sindicato Intersindical Canaria, era trabajador y miembro del Comité de huelga de la mercantil Seguridad Integral Canaria, S.A., cuando el 16 de abril de 2015 fue despedido disciplinariamente por transgresión de la buena fe contractual, falsedad, deslealtad a la empresa y ofensas verbales al empresario. El despido se justificó, de una parte, en el hecho de haber asistido el 23 de diciembre de 2014, junto a otros representantes de los trabajadores, a un pleno del Ayuntamiento de Las Palmas de Gran Canaria vistiendo una camiseta en la que se había impreso el siguiente lema: «Donde hay corrupto hay un corruptor. Tanto o más importante que el nombre del político corrupto, es conocer el de la empresa de seguridad corruptora». El texto iba acompañado de una imagen impresa en la que se apreciaban dos personas que estaban entregándose dinero. El demandante, y quienes le acompañaban portaban, también una careta con la imagen de un conocido personaje público a quien mediáticamente se relacionaba entonces con casos de corrupción pública y privada. De otra parte, en la carta de despido se le reprochaba su asistencia a una rueda de prensa, celebrada el 31 de marzo de 2015, en la que, quienes en ella intervinieron, anunciaron y justificaron la convocatoria de huelga en el sector de la seguridad privada en las Islas Canarias. En la vía judicial precedente se descartó la relevancia de esta segunda conducta, quedando centrado el debate jurídico en la legitimidad y suficiencia de la primera como causa de despido disciplinario.

La demanda de amparo se dirige, como resulta expresamente del suplico de la misma, contra la Sentencia de 21 de noviembre de 2016 dictada en suplicación por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Canarias, con sede en Las Palmas de Gran Canaria, que declaró la procedencia del despido disciplinario, revocando así la Sentencia del Juzgado de lo Social núm. 7 de Las Palmas de Gran Canaria que, descartando su nulidad, lo había declarado improcedente. El demandante imputa a esta resolución judicial la lesión de sus derechos fundamentales a la libertad de expresión [art. 20.1 a) CE] y de libertad sindical (art. 28.1 CE). No obstante, tal y como en sus alegaciones expresa el Ministerio Fiscal, ha de entenderse también implícitamente cuestionada la resolución dictada en primera instancia, en la medida en que, al no declarar el despido nulo sino improcedente, descartó la eventual vulneración de los derechos fundamentales hoy alegados y ya entonces invocados (SSTC 97/1999, de 31 de mayo, FJ 2; 14/2000, de 17 de enero, FJ 2; y 81/2000, de 4 de mayo, FJ 1).

En relación con la lesión del derecho a la libertad de expresión, el demandante reprocha a la sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Canarias la inadecuada toma en consideración del contexto, el lugar, modo, finalidad y alcance de la protesta colectiva que se desarrolló durante la sesión plenaria de la corporación municipal, circunstancias éstas que permitían apreciar la legitimidad de la crítica pública cuestionada. Por otra parte, considera que la sentencia vulnera también su derecho a la libertad sindical, dada la naturaleza de la protesta por la que, en un contexto de conflictividad laboral, el demandante, junto a otros representantes de los trabajadores, reivindicaba una actuación más enérgica de la administración municipal frente al incumplimiento de los compromisos fijados entre la empresa y el Ayuntamiento en la concesión administrativa.

El Ministerio Fiscal, con expresa referencia a la STC 89/2018, de 6 de septiembre, del Pleno, solicita que se otorgue el amparo solicitado, se declare vulnerado el derecho a la libertad sindical del demandante en relación con su libertad de expresión, y se anulen tanto la Sentencia de la

Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia, como la precedente, dictada por el Juzgado de lo Social núm. 7.

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

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

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

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

Y así, hemos declarado que « los derechos y obligaciones recíprocos generados por la relación contractual laboral, cuando se residen en representantes de los trabajadores, también delimitan el ejercicio de los derechos fundamentales... de manera que manifestaciones de los mismos que en otro ámbito pudieran ser ilegítimas no tienen por qué serlo cuando su actuación se concreta en el ejercicio de las facultades que específicamente se asigna a estos cuando actúan en la defensa de los derechos de los trabajadores a quienes representan. En tales casos, el logro de la efectividad de los derechos del trabajador en el interior de las organizaciones productivas conlleva necesariamente el reconocimiento de un mayor ámbito de libertad y protección en la actuación de los representantes de los trabajadores». Por la razón expuesta, sus titulares han de permanecer indemnes en su situación profesional o económica en razón del ejercicio de sus derechos de acción sindical.

(iii) Cuando, además, la reivindicación laboral se ejerce frente a personas que realizan funciones públicas o resultan implicadas en asuntos de relevancia pública, puede adelantarse que, en estos casos, el ejercicio del derecho alcanza el nivel máximo de protección, convirtiéndose en prácticamente inmune a restricciones que en otros ámbitos serían admisibles constitucionalmente [FJ 3 C)]. Y añadimos: «En tal sentido, al mayor ámbito de libertad y protección reconocida a la libertad de expresión en el ámbito sindical cuando se ejerce por representantes de los trabajadores, se le añade la existencia de un contexto de debate útil para la formación de la opinión pública. Cuando éste concurre, cualifica el contenido y el alcance de la libertad de expresión, que adquiere entonces, “si cabe, una mayor amplitud que cuando se ejerce en otro contexto”, y deviene “especialmente resistente, inmune a 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)».

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

En tal medida, al valorar la conducta que justificó el despido disciplinario, hemos de remitirnos a la conclusión expuesta en la STC 89/2018 (FJ 6), según la cual «atribuir a la empresa de seguridad la acción de corromper a la administración, mediante un mensaje escrito impreso en las camisetas, en el contexto de un conflicto laboral, con el propósito de recriminar al ayuntamiento su pasividad frente al incumplimiento de las condiciones laborales de los trabajadores de una empresa adjudicataria de un servicio de titularidad pública —por más que se acompañara de la imagen de dos manos entregándose dinero—, no tenía más significación que la de denunciar la irregular actuación de la administración. Dicha protesta no buscaba otra finalidad que lograr el respeto de las condiciones laborales que se consideraban infringidas, pese a que los responsables de la empresa pudieran considerar que el mensaje impreso en las camisetas fuera ofensivo, molesto o hiriente».

Debemos reiterar, por ello, que la conducta del recurrente se desarrolló dentro de los márgenes que delimitan el legítimo ejercicio de sus derechos fundamentales de libertad sindical (art. 28.1 CE) en relación con el derecho a la libertad de expresión [art. 20.1 a) CE]. Siendo esto así, la sanción de despido impuesta por la empresa resultó constitucionalmente ilegítima, y no habiéndolo reconocido ninguna de las resoluciones judiciales recurridas, procede estimar la demanda de amparo, anular las citadas resoluciones judiciales y calificar el despido como nulo, con las consecuencias legales inherentes a tal declaración (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 amparo solicitado por don César Cabrera Alejo y, en consecuencia:

1.º Declaramos 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 A fin de restablecerle en la integridad de sus derechos, acordamos:

a) Anular la Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Canarias (con sede en Las Palmas de Gran Canaria) de 21 de noviembre de 2016, rollo núm. 945-2016 y la Sentencia del Juzgado de lo Social núm. 7 de Las Palmas de Gran Canaria, de 18 de marzo de 2016, dictada en los autos núm. 636-2015.

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

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

Dada en Madrid, a veintinueve de octubre 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.