

**TRIBUNAL CONSTITUCIONAL**

**STC 181/2006, de 19 de junio de 2006**

La Sala Primera del Tribunal Constitucional, compuesta por doña María Emilia Casas Baamonde, Presidenta, don Javier Delgado Barrio, don Roberto García-Calvo y Montiel, don Jorge Rodríguez-Zapata Pérez, don Manuel Aragón Reyes y don Pablo Pérez Tremps, Magistrados, ha pronunciado

**EN NOMBRE DEL REY**

la siguiente

**S E N T E N C I A**

En el recurso de amparo núm. 6351-2002, promovido por doña Marildes Santos Fontouta, representada por la Procuradora de los Tribunales doña Isabel Cañedo Vega y asistida por el Abogado don Eduardo Fernández Gómez, contra la Sentencia núm. 364/2002 del Juzgado de lo Social núm. 4 de Madrid de 10 de octubre de 2002, dictada en autos núm. 604-2002, en materia de reclamación por sanción, que desestimó la demanda formulada por la recurrente contra la entidad U.T. Quavitae-Asispa, centro de atención a personas mayores, S.A. Ha intervenido el Ministerio Fiscal. Ha sido Ponente el Magistrado don Javier Delgado Barrio, quien expresa el parecer de la Sala.

**I. Antecedentes**

1. Por escrito presentado en el Registro General de este Tribunal el día 11 de noviembre de 2002, la Procuradora de los Tribunales doña Isabel Cañedo Vega, actuando en nombre y representación de doña Marildes Santos Fontouta, asistida por el Letrado don Eduardo Fernández Gómez, interpuso recurso de amparo constitucional contra la resolución citada en el encabezamiento.

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

a) La demandante de amparo, Sra. Santos Fontouta, prestó servicios para la empresa U.T. Quavitae-Asispa desde el 26 de noviembre de 1996, con categoría de Asistente Social, en la residencia Parque Coimbra de Móstoles (Madrid). La empresa se dedica a la actividad de residencias privadas de la tercera edad.

b) El día 13 de mayo de 2002 la recurrente, mediante comunicación realizada personalmente, dirigió un escrito a la dirección de la empresa, en el que se señalaba lo siguiente:

“Nosotros como trabajadores de la Residencia ‘Parque Coimbra’ y, como tal, personas responsables por parte del buen funcionamiento de este Centro y la calidad de atención que debe ser dispensada a los ancianos y familiares, nos vemos en la obligación de comunicarles el cambio de rumbo que vive esta residencia en los últimos tiempos.

Cabe recordar que la mayoría de los firmantes de este documento somos personas que hemos pasado por las más adversas situaciones y cambios que se ha producido en este Centro, sabiendo acoplarnos y dar respuestas a las distintas situaciones sin necesidad de recurrir a ustedes para quejarnos o pedir soluciones.

En la actualidad hay un mal estar generalizado entre los trabajadores y nos sentimos sin motivación para seguir con nuestra labor de cuidados y atención a los residentes en virtud de la nueva forma de dirección/gestión a que estamos sometidos. A saber:

Sobre formación:

- Antes había un acuerdo con la empresa, en el cual para realizar cursos o congresos de interés de ambas partes, la empresa daba 50% de las horas y las otras 50% por cuenta del trabajador. En la actualidad dicho procedimiento se mantiene con respecto a algunas personas y otras no. Sin explicaciones o aclaraciones sobre los criterios para tal situación, lo que supone discriminación clara entre los trabajadores.
- No se ha firmado el Plan de Formación de AMRTE/FORCEM, dejándonos sin oportunidad de realizar dicha formación. Ofertándonos este año plazas sobrantes de otros centros.

Sobre permisos:

- Concesión o denegación de permisos según los criterios establecidos por los jefes de departamento sin un protocolo claro sobre este tema, dando lugar a distintos tratos de favor. Entendemos y aceptamos la denegación de los permisos por necesidades del servicio, pero consideramos que no siempre se ha utilizado únicamente este criterio.
- La empresa establece un tiempo mínimo de antelación para que los trabajadores soliciten sus permisos. Procedimiento que entendemos es necesario para la organización del trabajo, pero en ocasiones se ha comunicado a un trabajador que iba a sustituir al otro con sólo media hora de antelación. En otras ocasiones ha habido falta de contestación a su debido tiempo.
- Denegación de permiso donde hay un motivo claro y aceptable por parte del trabajador pero, cuando se ha preguntado porqué no se daba el permiso solicitado, la contestación ha sido 'yo tengo mis motivos'.
- Denegación de permiso por enfermedad de familiar directo, siendo concedido sólo parte de los días a que tiene derecho el trabajador.

Bajas sin cubrir:

- Gerocultora de ½ jornada de baja desde, aproximadamente, 6 meses y no fue substituida por otro profesional, lo que significa sobrecarga de trabajo para los demás trabajadores. Añadiendo a esta situación, las innumerables bajas médicas por corto período de tiempo sin cubrir que pueden estar dentro de la legalidad, pero significa más sobrecarga de trabajo para las personas que tienen que realizar el trabajo imprescindible.
- Baja de la Psicóloga sin cubrir durante tres meses, en detrimento de la atención a los residentes (programa de depresión, duelo por pérdida del cónyuge, valoraciones sin realizar, etc). El equipo solicitó reiteradas veces la presencia de una sustituta por considerar necesario debido a los problemas surgidos, desde la dirección, se ha limitado a solicitar a los demás profesionales que intentasen cubrir dichas necesidades. Además de informar al equipo que dicha profesional se iba a incorporar dentro de poco tiempo, que tenía pendiente una reunión entra la dirección y el profesional para valorar la situación y que la incorporación de la psicóloga podría darse en poco tiempo. Preguntamos: ¿qué competencia o autoridad tiene el director de un Centro para valorar una baja médica?.

- Además de estos dos casos en concreto ha habido más bajas en el centro con más de un mes sin cubrir.

#### Presión psicológica / Abuso de poder:

- Solicitar tareas laborales a un trabajador estando de baja laboral. Procedimiento que no sólo es antiético e inhumano como ilegal.
- No renovación de contratos temporales sin explicaciones y, cuando preguntado por los profesionales 'por qué' las contestaciones han sido: 'tu sabrás porqué', 'cada uno tiene sus motivos', 'por las compañías que tienes' ...
- Contactar con una persona estando en baja por maternidad para solicitar su renuncia al mes que le corresponde de vacaciones, a fin de conceder dicho mes a otro trabajador que lo ha solicitado. ¿Estando de baja maternal no significa que esta trabajadora no podrá disfrutar de baja y vacaciones en el mismo período y, por lo tanto, la plaza de vacaciones estará vacante?
- Falta de diálogo para consensuar distintos temas que atañen a los trabajadores. Utilizando fórmulas autoritarias cuando no se coincide con los criterios de la dirección. Cuando no hay argumentos lógicos entre situaciones que no coinciden las ideas del trabajador y dirección, se impone el criterio del director sólo por ser director.
- Decir a un trabajador que ha solicitado aumento de sueldo que esto era coacción. Entendemos que siempre se puede decir 'sí' o 'no', pero ¿desde cuándo o en qué país, solicitar aumento de sueldo es considerado coacción?
- Presión psicológica a través de palabras o actitudes que han llevado a algunos trabajadores a solicitar baja médica o incluso renunciar a su puesto de trabajo.

#### Cambio del número de personal o reducción en las horas de atención:

- Dentro del organigrama u organización que había anteriormente, había tres coordinadoras en el Centro: 1ª, 2ª y 3ª planta. Desde diciembre/2001 se ha marchado una de las coordinadoras y hasta la fecha de hoy no se ha incorporado otra profesional que cumpla dichas funciones. Se realizó distribución de horas y tareas entre las otras dos profesionales que se han quedado.
- Situación semejante a la anterior ha ocurrido recientemente a raíz de marcharse una de las gobernantas, siendo nombrada una sub-gobernanta y reparto de horas, pero hay algunos días o momentos en que hay necesidad de dicho profesional y no hay representación en el centro, situación que también ocurre con las coordinadoras.

Delante de tal situación, tememos que ésta sea la nueva política de personal que pretende llevar a cabo la empresa y nos preguntamos ¿cuál será el próximo colectivo que será recortado o incluso excluido?

Antes de llegar a escribir este documento se ha intentado de diversas formas (hablando individualmente o a través de dos reuniones solicitada por el colectivo de gerocultores en diciembre/2001 y abril/2002) establecer un diálogo para acercar posturas y llegar a soluciones conjuntas, cosa que no ha sido posible. Situación que ha ido provocando un alejamiento entre

trabajadores y dirección/puestos de mando. Consiguiendo con esto que profesionales muy válidos del centro se hayan marchado para buscar otro trabajo por no aguantar tal situación.

Entre los profesionales que se han marchado por no se encontraren a gusto, los que han sido presionados para dejar su puesto de trabajo y los que han ido causando baja, ha provocado un movimiento y cambio continuo de personal que consideramos va en detrimento de la atención que debemos prestar a ‘nuestros ancianos’: primero y único objetivo del Centro.

Comprendemos y aceptamos que cada persona tiene su forma y ritmo de trabajo y los trabajadores necesitamos de una persona que coordine nuestro trabajo, corrija nuestros fallos y nos oriente en el mejor camino a seguir pero, todo esto en coordinación y dentro de un espíritu de respeto y colaboración. Entendemos también que para ocupar un puesto de dirección en los tiempos que corren, hay que tener un espíritu democrático, saber convivir con las diferencias y las más distintas ideas que pueden existir sobre los aspectos de atención, derechos laborales y un sin fin de situaciones que puedan ocurrir en cualquier centro de trabajo, pero consideramos que tal espíritu no existe en la actualidad.

Delante de lo expuesto y con temor a que la actual situación se deteriore más, decidimos ponerles en conocimiento del tema a fin de que volvamos a tener el respeto y reconocimiento de nuestro trabajo y, sobre todo, volver a tener el mismo entusiasmo y dedicación para atender a los residentes que, al fin y al cabo, es el principal objetivo de este Centro.

Aclaremos que las personas que firman este documento lo hacen de forma reflexiva, responsable y libre. Habiendo también personas que aún estando de acuerdo con lo aquí expresado no lo firma por miedo a represalias o por cuestiones personales, que son perfectamente entendidas y respetadas por los firmantes.

Aclaremos también que hay algunos trabajadores que no han sido informados o contactados para firmar este documento por motivo de su situación laboral, puesto que ocupa o nuevas incorporaciones, lo que significa que pueden o no estar de acuerdo con tal situación y queremos que no se sientan excluidos caso estén de acuerdo con estas declaraciones.

Atentamente”.

c) Previamente a la redacción de la carta, la demandante comunicó su intención a doña Eloina Vázquez, miembro del comité de empresa, la cual, una vez redactada, le mostró su disconformidad.

d) El día 12 de mayo de 2002, la demandante difundió la citada comunicación entre los trabajadores de la empresa para recabar su firma, realizándolo sobre las 15 horas en que finaliza el turno de mañana, siendo firmada por los que aparecen reseñados al dorso de la misma. Igualmente difundió el escrito y consiguió la firma entre personal que fue de la empresa pero que en esa fecha ya no pertenecía a ésta. Esta difusión la realizó también el propio día 13 de mayo, en la cafetería, antes de su entrega a la dirección, y también el día 14 de mayo, con posterioridad a su entrega. En concreto, a las trabajadoras doña Vitalina Fernández y doña Ruth Ramírez, que lo firmaron, les dijo que era para “mejoras laborales”, sin permitirles la lectura.

e) El día 16 de mayo de 2002, el comité de empresa, en su propio nombre y en representación de parte de las trabajadoras, dirige escrito a la dirección de la empresa mostrando su desacuerdo sobre el fondo y forma de la reseñada comunicación; igualmente, también con esa fecha y en el mismo sentido, trabajadores de la empresa formulan escrito en que manifiestan similar oposición.

f) En el momento de los hechos no existía conflictividad laboral alguna en la empresa.

g) La empresa sancionó a la ahora demandante de amparo por los hechos reseñados, calificándolos como falta grave mediante carta de 31 de mayo de 2002 en la que se indicaba lo siguiente:

“Por medio de la presente y en base a las facultades que me confiere el Estatuto de los Trabajadores y el Convenio Colectivo artículo 49, le comunico que esta empresa ha tomado la decisión de imponerle una sanción por comisión de falta grave y la sanción consistirá en la presente suspensión de empleo y sueldo de 15 días, con efectos desde el día de recibo de la presente carta.

El incumplimiento contractual que Usted ha cometido es el siguiente:

En fechas recientes Usted redactó una carta mecanografiada, fechada el 13 de mayo de 2002, dirigida a los miembros del Comité de Supervisión de la UTE Quavitae-Asispa, en la que se ponen en duda determinadas decisiones adoptadas por la Dirección del Centro relativas a las normas de funcionamiento del mismo y a la distribución de los recursos con los que ha contado nuestra empresa que perjudican su buen nombre.

En el mencionado documento se recogen una serie de manifestaciones vertidas por Usted que faltan a la verdad (como es el caso de la formación, bajas sin cubrir, permisos, etc) y otras muchas recogen manifestaciones que son sacadas de contexto y que en ningún caso recogen la realidad de la situación. Algunas de ellas incluso las califica Usted de abuso de poder e incluso como ‘presión psicológica a través de palabras o actitudes que han llevado a algunos trabajadores a solicitar baja médica o incluso renunciar a su puesto de trabajo’. Todas estas imputaciones (arbitrariedad en la concesión de permisos, presiones psicológicas, abuso de poder, etc.) son radicalmente falsas y suponen un desprestigio para esta Institución y para la Dirección del Centro. Queremos dejar constancia que los límites de la crítica, como manifestación de la libertad de expresión que desde esta Dirección se respetan, no pueden justificar sin más la imputación de hechos inciertos que exceden del derecho de crítica y que son claramente atentatorios para la honorabilidad de aquél cuyo comportamiento o manifestaciones se critican.

Este hecho se ha visto acompañado y agravado por los siguientes hechos susceptibles igualmente de sanción:

1) Haber hecho difusión de la carta en su ámbito interno y entre los propios trabajadores, siendo en este ámbito donde su buen nombre tiene mayor interés.

2) La recogida de estas firmas se realizó por su parte durante el Sábado, aprovechando la falta de control y supervisión de su trabajo ya que durante ese día no se encuentra la Directora del Centro; dentro de su jornada de trabajo y desatendiendo las obligaciones propias de su puesto de trabajo, comportamiento éste que supone un abandono sin causa justificada de su puesto de trabajo ya que realizó la recogida de firmas aprovechando las entradas y salidas del personal.

3) La recogida de firmas se realizó mediante engaños, ya que se comunicaba a los posibles firmantes de la misma que la carta era para obtener mejoras laborales y no permitiendo que algunos de los trabajadores firmantes de ese escrito pudieran leerlo y manifestar su opinión sobre el contenido de la misma. Este hecho pone de manifiesto que no es cierto que todas las personas firmantes de este documento como Usted dice en la misma hayan firmado el documento de ‘forma reflexiva, responsable y libre’.

4) Su malintencionado comportamiento, que le ha llevado incluso a recoger firmas de personas que no pertenecían a la plantilla de la empresa en el momento de la firma de la carta.

5) La continuación en la recogida de firmas durante el Martes día 14 de mayo, dentro de su jornada laboral, desatendiendo los cometidos propios de su contrato de trabajo y que le han sido encomendados por la Dirección de este Centro, suponiendo ello un abandono de su puesto de trabajo sin causa justificada.

Por todo ello, se le imputa la comisión de los antes mencionados hechos, y que son susceptibles de ser sancionados como falta grave, por faltas de disciplina en el trabajo y abandono de su puesto de trabajo sin causa justificada de acuerdo con lo previsto en el art. 47 a.1 y 4 del Convenio colectivo de residencias privadas de la Comunidad de Madrid, procediéndose en consecuencia a su sanción con suspensión de empleo y sueldo de 15 días con efectos de la fecha de recepción de esta carta.

Se le comunica que al existir en su centro de trabajo representación legal de los trabajadores, se dará cumplimiento a notificar la sanción al Comité de Empresa”.

h) No obstante, el mismo día 31 de mayo de 2002 la empresa le entregó un nuevo escrito del siguiente tenor literal:

“Por medio de la presente y en base a las facultades que me confiere el Estatuto de los Trabajadores al otorgar a esta empresa el poder de organización y dirección empresarial, le comunico que esta empresa ha tomado la decisión de condonarle la infracción por falta grave que le fue impuesta mediante carta dirigida a Usted en fecha 28 de mayo de 2002.

Por ello, continuará Usted prestando servicios desde la fecha de entrega de esta carta.

Sin otro particular, le rogamos sirvan de firmar el presente escrito a efectos de acreditar el recibí”.

i) Con fecha 8 de julio de 2002, y tras el preceptivo intento de conciliación ante el Servicio de Mediación, Arbitraje y Conciliación, interpuso la recurrente demanda ante el Juzgado de lo Social Decano de los de Madrid, impugnando la sanción por entender que era nula de pleno derecho al no ser ciertos los hechos imputados, por lo que debía desaparecer de su expediente personal cualquier anotación o mención sobre la supuesta falta grave cometida, ya que el hecho mismo de condonarse la suspensión de empleo y sueldo no suponía la no anotación de la misma en su expediente.

j) Con fecha 26 de agosto de 2002, la actora fue objeto de despido disciplinario, mediante comunicación escrita del siguiente tenor literal:

“La Dirección de esta empresa ha tenido conocimiento de la existencia de ciertas conductas por su parte, que nos obligan a proceder a su despido disciplinario con fecha de efectos desde la fecha de recepción de esta carta, al amparo del art. 48 Convenio Colectivo Laboral de Residencias Privadas de Personas Mayores de la Comunidad de Madrid consistiendo básicamente las antes mencionadas conductas en los siguientes:

#### HECHOS

Primero.- En fechas recientes, en concreto el día 2 de agosto, ante la llamada telefónica y posterior consulta realizada por doña Purificación H. G., hija de la residente doña Consuelo H., la Dirección de este Centro representada por doña Susana Cantero ha podido comprobar tras diversas advertencias de carácter verbal y haber sido fijado con carácter escrito en los distintos objetivos

anuales del Departamento que no ha procedido a realizar tal y como le fue encomendado los evolutivos correspondientes a los Residentes del Centro en el que presta servicios siendo esta competencia de su exclusiva responsabilidad.

La actuación imputada se circunscribe a mantener incompletas las historias sociales de los residentes del centro, objetivándose en las mismas la ausencia de datos de filiación de los usuarios, así como datos relativos a la situación familiar del residente, actualización de datos en las historias y evolutivos sociales ... lo cual no sólo dificulta, sino que imposibilita el conocer la evolución e incidencias reseñables, surgidas en la vida de los residentes, tanto desde su ingreso en el centro, como en su vida anterior.

Dicha situación, impide llevar a cabo la trazabilidad de cada usuario en el Centro, así como de los hechos relevantes acaecidos, en la vida socio-familiar del mismo (incapacitaciones, conflictos familiares ...). Esta circunstancia dificulta en gran medida, el conocimiento por parte de nuevos profesionales del Centro, de los antecedentes sociales de los Residentes imposibilitando el conocer la evolución e incidencias, surgidas en la vida social de los residentes, tanto desde su ingreso en el centro, como en su vida anterior.

Como Vd. bien sabe pues así está recogido en el propio Convenio Colectivo aplicable a su actividad corresponde al personal de su categoría realizar las siguientes funciones:

‘Planificar y organizar el trabajo social del centro mediante una adecuada programación de objetivos y racionalización del trabajo. Colaborar y realizar aquellos estudios encaminados a investigar los aspectos sociales relativos a los residentes.

Ejecutar las actividades administrativas y realizar los informes sociales de los residentes, y los que le sean pedidos por la dirección del centro, facilitar información sobre los recursos propios, ajenos y efectuar la valoración de su situación personal, familiar y social.

Realizar los tratamientos sociales mediante el servicio social de cada caso y de grupo a todos los residentes’.

Obviamente en la actualidad conocemos que Usted ha incumplido estas funciones, especialmente en lo que se refiere al punto segundo antes referenciado por cuanto no existe el seguimiento y evaluación de la situación social de los Residentes, incumpliendo en consecuencia lo previsto en el Convenio Colectivo.

Esta ausencia de información ha comprometido la buena marcha de la Residencia. Algunas de estas situaciones son las siguientes:

- D. Eduardo S. C., ingresado en la Residencia Parque Coimbra el 12 de marzo de 1999. Desde su ingreso en el centro la situación de don Eduardo, ha variado significativamente, dado que su ingreso se produjo judicialmente, estando en la actualidad incapacitado, ejerciendo la tutela la Agencia Madrileña para la Tutela de Adultos, sin que dicha información conste en la historia social y evolución de dicho residente.

- Doña Encarnación F. M., ingresada en la Residencia de Personas mayores Parque Coimbra. Dicha residente ha protagonizado una situación socio-familiar, en la cual existía un conflicto de intereses, entre la familia y una cuidadora particular de la Residente, no habiendo constancia escrita, por parte de la Trabajadora Social (a quien corresponde dicha función) de ninguno de los encuentros mantenidos con los familiares, en el último año.

Estas situaciones que se señalan a título meramente enunciativo y que demuestran la falta de cumplimiento de las órdenes emanadas de la Dirección del Centro se generalizan a la práctica totalidad de los Residentes, existiendo un incumplimiento palpable de sus obligaciones laborales.

Se considera en consecuencia que se ha producido un incumplimiento de los deberes que a Usted le corresponden, en concreto el deber de obediencia de las órdenes e instrucciones del empresario, siendo su reiterado caso omiso a las instrucciones emanadas de la Dirección del centro susceptible de calificarse como infracción por falta muy grave encuadrable en el art. 54.2.b) del Estatuto de los Trabajadores 'Indisciplina o desobediencia en el trabajo'.

Se le comunica que al existir en su centro de trabajo representación legal de los trabajadores, se da cumplimiento a poner en su conocimiento el despido disciplinario al amparo de lo previsto en el Convenio Colectivo de aplicación y en el art. 68 del ET".

k) La demanda de la recurrente impugnando su sanción fue desestimada por Sentencia de 10 de octubre de 2002 del Juzgado de lo Social núm. 4 de Madrid, que confirmó la sanción impuesta. En la Sentencia, el Juez de lo Social, tras analizar el contenido del escrito de 13 de mayo de 2002 dirigido por la demandante a la empresa, concluye que en la carta "predomina la opinión y los juicios de valor", por lo que los hechos deben incardinarse dentro del ámbito de la libertad de expresión y con una referencia a la doctrina del Tribunal Constitucional en dicho campo, se resalta la gravedad de aquellas opiniones y juicios de valor, "incluso rayando la vía penal, como los acosos psicológicos y coacciones", poniéndose también en ella de manifiesto "una negligencia o desidia en el cumplimiento de las obligaciones empresariales desde el punto de vista laboral, sin apoyo probatorio de ningún tipo, pues no hay datos concretos". Resalta también la Sentencia que la actora "actúa individualmente pero con apariencia colectiva", siendo personalmente la demandante la que redacta la carta "y luego la divulga entre los compañeros, consiguiendo, en ocasiones sorprendiendo la buena fe, la forma para refrendar la comunicación" (sic). Igualmente, señala que no se ha acreditado la existencia de conflictividad laboral alguna que de pie a esa actuación, ni que medie provocación previa; "es más, la reacción del Comité de Empresa como de otros trabajadores es inmediata, discrepando con la forma y el fondo". Por ello, entiende que "la demandante se ha extralimitado en el ejercicio de su derecho de expresión, dañando e invadiendo la esfera del derecho a la dignidad y el honor del empleador, pues tal ejercicio no supone protección para imputaciones graves, hechas de modo abstracto sin pruebas suficientes", vertiendo gratuitamente conceptos y expresiones que, tenidos en la valoración pública como afrentosos, resultan excesivos para la expresión y comunicación de datos, juicios y opiniones. Rechaza, por último, que la sanción impuesta resulte discriminatoria por no haberse sancionado a los demás trabajadores firmantes, dado que debe distinguirse entre quien es autor de la idea, la divulga y la difunde y el que meramente la secunda en la confianza de provenir de un compañero de trabajo.

3. En el recurso de amparo se aduce la vulneración por la Sentencia recurrida de los derechos fundamentales a la libertad de expresión [art. 20.1 a) CE] y a la igualdad y no discriminación (art. 14 CE).

Entiende la demandante que la Sentencia del Juzgado de lo Social no ha ponderado adecuadamente el ejercicio de su derecho a la libertad de expresión, que se ha visto limitado injustificadamente. Señala, en tal sentido, que nunca ha imputado los hechos relatados a ninguna persona en concreto de la empresa, ni ha atribuido responsabilidad alguna a los cargos directivos de la misma, pero que, incluso en el supuesto de que pudiera entenderse así, en ningún caso podría considerarse que el honor del gestor social o el prestigio de la empresa se hayan visto afectados, dado que el escrito no contiene expresión alguna que pudiera perjudicar el buen nombre de aquélla o que pudiera suponer un desprestigio de la institución y de la dirección del centro, ni menos aún imputa a la empresa

“comportamientos rayanos a hechos delictivos”. Además, hay que recordar que el escrito no fue objeto de divulgación o difusión, más allá del núcleo de trabajadores y dirección de la empresa.

Por el contrario, considera la demandante que su actuación se ha acomodado a las exigencias de la buena fe contractual. Su propósito, como el del resto de los firmantes del escrito, no era otro que el de manifestar su preocupación ante determinados hechos que se estaban produciendo a raíz de lo que identificaron como “nueva forma de dirección/gestión”, que habían provocado, como primer efecto, una desmotivación de la plantilla, con objeto de tratar de superar dicha situación y “volver a tener el mismo entusiasmo y dedicación para atender a los residentes que, al fin y al cabo, es el principal objetivo” del centro. Este propósito no sólo es perfectamente legítimo, sino que además debería ser definido como loable, por cuanto demuestra una plena identificación de los firmantes del escrito con el objeto social y con la finalidad de la actividad empresarial, evidenciando una especial sensibilización con el colectivo de personas de las que se ocupa el centro. Ha de tenerse en cuenta, en tal sentido, la relevancia pública de la materia sobre la que versaron sus manifestaciones, al venir referidas a la gestión de un servicio de titularidad pública en el que se ve implicado el bienestar de los ciudadanos de la tercera edad protegido en el art. 50 CE, toda vez que, aun cuando su gestión haya sido encomendada a una entidad mercantil de derecho privado, se trata de una residencia perteneciente a la Comunidad Autónoma de Madrid.

En otra línea, la demandante de amparo subraya que no puede compartir la argumentación de la afirmación de la Sentencia en virtud de la cual tanto la inexistencia de conflictividad laboral en la empresa como el hecho de que el comité de empresa y otros trabajadores hubiesen mostrado su discrepancia con el contenido de su escrito constituirían un fundamento más que “justificaría la adopción y la proporcionalidad de la sanción impuesta”. A este respecto señala que ello sólo muestra el deterioro de las relaciones laborales en la empresa y la existencia de una plantilla fragmentada y de un grupo de trabajadores (los firmantes del escrito) respecto de los cuales el comité de empresa no ha sabido o querido actuar como representante de sus reivindicaciones.

En cualquier caso, dado que el Juzgado identifica la actuación de la recurrente como ejercicio del derecho a la libertad de expresión, ninguna relevancia puede tener el que las manifestaciones vertidas en el escrito resultasen o no ciertas, pues al tratarse del ejercicio de ese derecho fundamental no es preciso acreditar la veracidad de los hechos o la exactitud de las opiniones o juicios de valor. Frente a ello, es la empresa la que no ha acreditado en ningún momento, ni en la carta de sanción ni durante el transcurso de la vista oral, la concurrencia de alguna razón de necesidad (y no de mera conveniencia, como el supuesto desprestigio de la institución) que pudiera justificar la restricción de su derecho fundamental a la libertad de expresión.

Finalmente, por lo que se refiere al derecho a la igualdad, la demandante basa la denuncia de su vulneración en el hecho de haber sido ella la única sancionada de entre todos los firmantes del escrito. Señala que “toda vez que la Sentencia de Instancia no entendió acreditados el resto de los hechos que fueron imputados por la empresa demandada a la hoy demandante de amparo en la carta de sanción de fecha 31 de Mayo del año 2002 (recogida de firmas dentro de la jornada de trabajo, desatendiendo las obligaciones propias de su puesto de trabajo), incluso en el supuesto de que pudiera entenderse (a pesar de los argumentos que han sido expuestos por esta parte en el anterior motivo de este escrito de recurso), que las ‘opiniones o juicios de valor’ vertidos en el escrito de fecha 13 de Mayo del año 2002 remitido a la dirección de la empresa Quavitae, implicaban la lesión de alguno de los Derechos Fundamentales que la Constitución reconoce tanto al empleador de la demandante de amparo como a cualquier de sus superiores o compañeros de trabajo, o pudieran interpretarse como contrarias a la buena fe contractual debida a la demandada como acusaciones rayanas en el delito, habrá que concluir que la decisión de sancionar únicamente a la recurrente, de entre todas las personas que suscribieron el documento debatido en las presentes actuaciones judiciales, y que a fecha 13 de Mayo del año 2002, todavía prestaban sus servicios para la demandada, constituye un acto discriminatorio y en consecuencia, lesivo del Derecho Fundamental

a la Igualdad y a la No Discriminación que proclama el artículo 14 del Texto Constitucional”. El hecho de que fuese ella la encargada de redactar y mecanografiar el documento debatido carece de la menor relevancia y, en consecuencia, no puede justificar razonablemente un tratamiento jurídico diferenciado en relación con el resto de compañeros de trabajo que también suscribieron el documento. Cualquier otra interpretación, como la que se recoge en la fundamentación de la Sentencia al señalar que “debe distinguirse entre quien es autor de la idea, la divulga y la difunde, y el que meramente la secunda en la confianza de provenir de un compañero de trabajo”, supondría de hecho sancionar a la trabajadora no por el contenido de su escrito sino por haber sabido catalizar el descontento de una parte significativa de la plantilla, que no se siente representada por un comité de empresa que se muestra conforme con la política empresarial.

4. Por providencia de 25 de noviembre de 2003 la Sección Primera acordó la admisión a trámite de la demanda de amparo, sin perjuicio de lo que resultara de los antecedentes. En esa misma providencia se dispuso también que, a tenor de lo dispuesto en el art. 51 LOTC, se requiriese atentamente al Juzgado de lo Social núm. 4 de Madrid para que, en el plazo de diez días, remitiera testimonio de los autos núm. 604-2002, interesándose al propio tiempo que se emplazara a quienes fueron parte en el mencionado procedimiento, con excepción de la recurrente en amparo, que aparecía ya personada, para que en el plazo de diez días pudiesen 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 19 de diciembre de 2003, doña Esther Estepa Saro, en su condición de Letrada del ICAM y actuando en nombre y representación de Quavitae, S.A., solicitó se tuviera a su representada por comparecida en el proceso constitucional.

6. Por diligencia de ordenación de la Secretaría de la Sala Primera de 9 de enero de 2004 se concedió a la entidad Quavitae, S.A., un plazo de diez días para que compareciera con Procurador del Colegio de Madrid, debidamente apoderado, con la advertencia de que, de no efectuarlo, no se la tendría por personada en el presente recurso.

7. Por diligencia de ordenación de la Secretaría de la Sala Primera de 6 de febrero de 2004 se tuvo por recibido el testimonio de las actuaciones remitido por el Juzgado de lo Social núm. 4 de Madrid, sin que la entidad Quavitae, S.A., hubiera comparecido con Procurador, por lo que no se la tenía por personada en el presente recurso de amparo, acordándose dar vista de todas las actuaciones, por un plazo común de veinte días, al Ministerio Fiscal y a la representación procesal de la demandante, para que dentro de dicho término pudieran presentar las alegaciones que a su derecho convinieren.

8. Mediante escrito registrado el 19 de febrero de 2004 la representación procesal de la recurrente formuló alegaciones, reiterando el contenido de su demanda de amparo.

9. El Fiscal ante el Tribunal Constitucional presentó sus alegaciones mediante escrito registrado el 26 de febrero de 2004, interesando la denegación del amparo.

Comienza señalando el Ministerio público en su escrito que, a la luz de la doctrina de este Tribunal, el único derecho que, en el caso enjuiciado, podría amparar las expresiones vertidas por la recurrente es el derecho a la libertad de información, pues lo que la demandante transmitió a los demás trabajadores mediante la difusión de la carta dirigida a la dirección de la empresa era, en su mayor parte, una información sobre determinados hechos: concesión o denegación de permisos; establecimiento de tiempos mínimos de antelación para la solicitud de tales permisos; la existencia de bajas laborales sin cubrir; la reducción del número de horas de atención a los pacientes; la falta de renovación de los contratos temporales; la solicitud de tareas laborales a trabajadores en situación de baja laboral; etc. Sin duda, en el fondo de estas expresiones yacía un juicio de valor negativo acerca de quienes tomaban

decisiones en la empresa, pero la intención preponderante era la de afirmar datos objetivos y sentar hechos; hechos consistentes en una determinada actuación que se pretendía cierta por la denunciante. En definitiva, pues, se constata que el único derecho fundamental implicado es el derecho a la libertad de información reconocido en el art. 20.1 d) CE.

Desde esa perspectiva, recuerda el Ministerio Fiscal que la protección constitucional del reconocimiento del derecho a la libertad de información se extiende únicamente a la información veraz, siendo así que en el presente caso no puede decirse que exista una mínima aproximación a la verdad, pues aun cuando el escrito en cuestión fue firmado también por otros trabajadores, el resultado de la prueba testifical pone de manifiesto que la firma que los declarantes asentaron en aquél se llevó a cabo sin la previa lectura del mismo, extremo éste que se confirma mediante la prueba documental, en la que consta la remisión a la empresa de diferentes comunicaciones de otros trabajadores que niegan la realidad del contenido del escrito, así como del propio comité de empresa, que se desvincula de la iniciativa adoptada por la trabajadora en cuestión.

Además de ello, no aparece dato objetivo alguno que corrobore cuanto por la recurrente se afirma en el apartado “presión psicológica/abuso de poder” de su escrito, pues en el ramo de prueba del juicio no se plantea una sola de tales cuestiones, limitándose prácticamente su objeto al hecho de si la actuación de la trabajadora estuvo secundada o no por la de otros empleados.

En definitiva, no apareciendo como veraz la información suministrada, se ha de concluir que la ponderación que hizo el órgano judicial fue correcta, no resultando vulnerado el derecho a la libertad de información.

10. Por providencia de 15 de junio de 2006 se señaló para la deliberación y votación de la presente Sentencia el día 19 del mismo mes y año.

## **II. Fundamentos jurídicos**

1. Recurre la demandante de amparo la Sentencia de 10 de octubre de 2002 del Juzgado de lo Social núm. 4 de Madrid, a la que imputa la vulneración de sus derechos fundamentales a la libertad de expresión [art. 20.1 a) CE] y a la igualdad y no discriminación (art. 14 CE).

Por lo que se refiere a la libertad de expresión, considera la demandante que la Sentencia recurrida ha vulnerado ese derecho fundamental porque, al confirmar la sanción que le fue impuesta por la empresa, no ha ponderado adecuadamente el ejercicio de su derecho a la libertad de expresión, que se ha visto limitado injustificadamente. Entiende, en tal sentido, que en la carta que remitió a la empresa y que dio origen a la sanción recurrida no se contenía expresión alguna que pudiera perjudicar su buen nombre o que pudiera suponer un desprestigio de la institución y de la dirección del centro, ni menos aún se atribuía ningún tipo de comportamiento delictivo, debiendo tenerse en cuenta, además, que el escrito no fue objeto de divulgación o difusión, más allá del núcleo de trabajadores y dirección de la empresa, por lo que su actuación se acomodó en todo momento a las exigencias de la buena fe contractual.

Junto a ello, la demandante considera vulnerado su derecho a la igualdad por haber sido ella la única trabajadora sancionada de entre todos los trabajadores que firmaron el escrito. Dado que la Sentencia sólo ha apreciado como motivo de la sanción el derivado de las opiniones y juicios de valor vertidos en el escrito de 13 de mayo, habrá que concluir que la decisión de sancionar únicamente a la recurrente, y no a los restantes trabajadores firmantes del mismo, constituye un acto discriminatorio.

A la concesión del amparo se opone el Ministerio Fiscal, que estima que, en realidad, el derecho fundamental que podría haberse visto afectado en el presente asunto no es la libertad de expresión, sino la de información. Dado que la información suministrada por la demandante de amparo no fue veraz, carece de la protección constitucional del art. 20.1 d) CE, por lo que se ha de concluir que la ponderación que hizo el órgano judicial fue correcta, no resultando vulnerado el citado derecho fundamental.

2. Antes de analizar las lesiones constitucionales denunciadas, debemos efectuar una primera consideración sobre el objeto de este proceso. La demandante recurre la Sentencia que desestimó su impugnación de la sanción de suspensión de empleo y sueldo por un período de quince días que le impuso la empresa por la comisión de una infracción, tipificada como grave en el convenio colectivo de aplicación, consistente en la falta de disciplina en el trabajo y en el abandono del puesto de trabajo sin causa justificada.

Las dudas surgen por el hecho de que, según se desprende de las actuaciones, la empresa, el mismo día en que notificó a la trabajadora la sanción impuesta, hizo entrega a la misma de un segundo escrito comunicándole su decisión, adoptada, según se dice, en el ejercicio del poder de organización y dirección empresarial reconocido por la legislación laboral, de “condonarle la infracción por falta grave que le fue impuesta”. Al margen de la impropia referencia a una condonación de “la infracción ... impuesta”, es lo cierto que ni el art. 58 de la Ley del estatuto de los trabajadores, texto refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo (en adelante, LET), que regula las faltas y sanciones de los trabajadores, ni los arts. 47 y 48 del convenio colectivo del sector de residencias privadas de la tercera edad, de aplicación en la empresa, contemplan una tal figura de condonación de las sanciones, no resultando tampoco sencillo determinar qué deba entenderse por tal. En todo caso, cabría pensar, en principio, que si la empresa, por las razones que fuere, decide finalmente no imponer la sanción inicialmente anunciada, carecería de objeto no ya sólo esta demanda de amparo, sino el propio proceso laboral de impugnación de la sanción del que trae causa, porque no parece posible impugnar una sanción que no se ha impuesto. El art. 58 LET se inicia de la siguiente forma: “Los trabajadores podrán ser sancionados por la dirección de las empresas en virtud de incumplimientos laborales...”. En términos prácticamente idénticos, el art. 47 del convenio colectivo señala que “los trabajadores podrán ser sancionados por las empresas, en virtud de incumplimientos laborales...”. Finalmente, el art. 114 de la Ley de procedimiento laboral, texto refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 2/1995, de 7 de abril (LPL), establece que “el trabajador podrá impugnar la sanción que le hubiere sido impuesta...”. En consecuencia, es claro que la imposición de una sanción es condición necesaria para que pueda iniciarse el “proceso de impugnación de sanciones” que contempla la sección 2ª del capítulo II del título II de la Ley de procedimiento laboral, por lo que si la empresa ha decidido finalmente no sancionar a la trabajadora, pese a haberle notificado inicialmente lo contrario, renunciando así a hacer uso de su poder disciplinario laboral, no habría en realidad objeto para la impugnación.

Ello no obstante, es lo cierto que la trabajadora recurrió su sanción ante el Juzgado de lo Social alegando en su demanda que, al ser la sanción nula de pleno derecho por no ser ciertos los hechos imputados, debía desaparecer de su expediente personal cualquier anotación o mención sobre la supuesta falta grave cometida, ya que el hecho mismo de condonarse la suspensión de empleo y sueldo no suponía la no anotación de la misma en su expediente. La demanda fue admitida a trámite por el Juzgado de lo Social. La empresa no alegó en ningún momento la inexistencia de la sanción, reiterando, por el contrario, en el acto del juicio los motivos por los que estimaba la misma procedente. Finalmente, la Sentencia desestima la demanda, absolviendo a la empresa y confirmando, expresamente, la sanción impuesta. En consecuencia, recurriéndose en estos autos la Sentencia del Juzgado de lo Social, a la que se imputa la vulneración de los derechos fundamentales a la igualdad y a la libertad de expresión de la demandante, habremos de concluir que la demanda no carece de objeto.

3. La demandante de amparo denuncia, en primer lugar, la vulneración de su derecho a la igualdad, denuncia que basa en el hecho de haber sido ella la única sancionada de entre todos los firmantes del escrito. Señala en tal sentido que, dado que la Sentencia no entendió acreditados los restantes hechos imputados por la empresa en la carta de sanción, con excepción del correspondiente a las opiniones o juicios de valor vertidos en el escrito de 13 de mayo, resulta preciso concluir que la decisión de sancionar únicamente a la recurrente de entre todas las personas que suscribieron el documento constituye un acto discriminatorio.

Sin embargo, de acuerdo con nuestra doctrina, el mero hecho de que la actora haya sido la única trabajadora sancionada de entre todos los firmantes del escrito no permite entender vulnerado el derecho a la igualdad de la demandante de amparo.

“En efecto, como tiene declarado este Tribunal con carácter general, el principio de igualdad ante la Ley no da cobertura a un ‘imposible derecho a la igualdad en la ilegalidad’ (por todas, SSTC 43/1982, de 6 de julio, FJ 2; 51/1985, de 10 de abril, FJ 5; 40/1989, de 16 de febrero, FJ 4), o ‘igualdad contra Ley’ (por todos, AATC 651/1985, de 2 de octubre; 376/1996, de 16 de diciembre), de modo que aquél a quien se aplica la Ley no ‘puede considerar violado el citado principio constitucional por el hecho de que la Ley no se aplique a otros que asimismo la han incumplido’ (STC 21/1992, de 14 de febrero, FJ 4), ni puede pretender específicamente su impunidad por el hecho de que otros hayan resultado impunes, pues, la impunidad de algunos ‘no supone que en virtud del principio de igualdad deba declararse la impunidad de otros que hayan participado en los mismos hechos. Cada cual responde de su propia conducta penalmente ilícita con independencia de lo que ocurra con otros’ (STC 17/1984, de 7 de febrero, FJ 2; en sentido similar, SSTC 157/1996, de 15 de octubre, FJ 4; 27/2001, de 29 de enero, FJ 7). La no imposición de sanciones en otros casos en nada afecta a la corrección de las sanciones efectivamente impuestas, pues, a estos efectos sólo importa si la conducta sancionada era o no merecedora de dicha sanción (STC 157/1996, de 15 de octubre, FJ 4). Desde esta perspectiva, y en orden a la ponderación de la adecuación a la Constitución de la resolución judicial impugnada, no puede ser en ningún caso criterio relevante el de la impunidad penal de otros (posibles participantes en los hechos), ‘sino únicamente la adecuación de dicha resolución a los derechos fundamentales que rigen la imposición de sanciones en este ámbito’ (STC 88/2003, de 19 de mayo, FJ 6).

En consecuencia, no estimamos que se haya vulnerado el derecho a la igualdad (art. 14 CE) de la demandante de amparo.

4. Debemos centrar ya nuestro análisis, por tanto, en la queja que atribuye a la resolución judicial confirmatoria de la sanción impuesta la vulneración del derecho a la libertad de expresión [art. 20.1 a) CE].

Tanto la demandante de amparo en su escrito de recurso, como la empresa al calificar los hechos en la carta de sanción, como la Sentencia del Juzgado de lo Social, coinciden en encuadrar la actuación litigiosa en el marco del ejercicio de su derecho a la libertad de expresión. Resulta inequívoca, en este sentido, la carta de la empresa al señalar que “los límites de la crítica, como manifestación de la libertad de expresión que desde esta Dirección se respetan, no pueden justificar sin más la imputación de hechos inciertos que exceden del derecho de crítica y que son claramente atentatorios para la honorabilidad de aquél cuyo comportamiento o manifestaciones se critican”. Por su parte, la Sentencia recurrida aprecia en el primero de sus fundamentos jurídicos que en la carta remitida por la recurrente predominan la opinión y los juicios de valor, más que la expresión de hechos concretos que aparecen como conductas genéricas sin el necesario y preciso detalle, estando “preñada de valoraciones propias y no de hechos noticiosos”, por lo que debe incardinarse dentro del derecho de libertad de expresión.

Sin embargo, el Ministerio Fiscal sostiene que el único derecho que, en el caso enjuiciado, podría amparar las expresiones vertidas en la carta es el derecho a la libertad de información, pues lo que la recurrente transmitió a los demás trabajadores mediante la difusión de la carta era, en su mayor parte, información sobre determinados hechos, de forma que, aunque en el fondo de las expresiones yacía un juicio de valor negativo, su intención preponderante era la de afirmar datos objetivos y sentar hechos. A partir de esta consideración, limita el Ministerio Fiscal sus alegaciones al análisis de la veracidad de las informaciones transmitidas.

Como es sabido, nuestra jurisprudencia viene distinguiendo desde la STC 104/1986, de 17 de julio, los contenidos 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 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” (STC 4/1996, de 19 de febrero).

Ciertamente, como hemos señalado en muchas ocasiones, 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, de suerte que será necesario atender “al que aparezca como preponderante o predominante” (STC 4/1996, de 19 de febrero, FJ 3), lo que en este caso nos lleva a concluir que es la libertad de expresión el derecho fundamental comprometido. En efecto, lo que los firmantes del escrito exponen a la dirección de la empresa es su opinión sobre la situación del centro en el que prestan servicios, sobre la forma de actuación de la dirección y sobre los efectos que de todo ello se derivan en el funcionamiento del centro. En puridad, lo que los trabajadores hacen en su escrito es presentar una queja, manifestar su malestar, plantear, si se quiere, una reivindicación laboral, exponentes inequívocos, en cualquiera de los casos, de un acto de ejercicio del derecho a la libertad de expresión en el ámbito de las relaciones laborales. Los firmantes no informan a la dirección de la empresa de unos hechos, pues tales hechos, fueran efectivamente conocidos o no por la concreta persona a la que se dirige la carta, se refieren a actuaciones de la propia empresa en cuanto tal, sino que ponen en su conocimiento la consideración que los mismos les merecen.

No es posible tampoco fragmentar el proceso de elaboración del escrito para apreciar que, al proceder la persona que lo redactó a su difusión entre los restantes trabajadores para recabar su firma, se esté llevando a cabo un acto de transmisión de información. No hay difusión de información alguna entre quien redacta el escrito y el resto de los firmantes. El primero se limita a plasmar por escrito lo que constituye su opinión sobre unos hechos que pretende denunciar, o acaso, lo que considera que constituye la opinión del grupo de trabajadores cuya adhesión va a solicitar, haciendo llegar el escrito posteriormente a los restantes trabajadores a fin de que, en la medida en que esa opinión coincida con la suya propia, procedan a adherirse al mismo. Los hechos se presumen conocidos por todos los trabajadores, siendo únicamente su valoración negativa y la forma de su expresión ante la dirección de la empresa lo que se transmite entre quien redacta inicialmente el escrito y el resto de sus firmantes. Se trata, en fin, de un único acto de expresión colectiva, que se forma mediante las fases sucesivas de redacción del escrito y de su posterior circulación y firma entre los trabajadores, y que se materializa cuando el escrito, ya firmado, es remitido a la dirección de la empresa.

5. Sentado lo anterior, el siguiente paso consistirá en determinar si las expresiones vertidas por la demandante en el escrito dirigido a la empresa 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 consideró inicialmente la empresa y confirmó la resolución judicial recurrida.

Como ha señalado reiteradamente este Tribunal, 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 (entre otras muchas, SSTC 105/1990, de 6 de junio, FFJJ 4 y 8; 204/1997, de 25 de noviembre, FJ 2; 134/1999, de 15 de julio, FJ 3; 6/2000, de 17 de enero, FJ 5; 11/2000, de 17 de enero, FJ 7; 110/2000, de 5 de mayo, FJ 8; 112/2000, de 5 de mayo, FJ 6; 297/2000, de 11 de diciembre, FJ 7; 49/2001, de 26 de febrero, FJ 5; y 148/2001, de 15 de octubre, FJ 4; y STEDH de 23 de abril de 1992, *Castells c. España*, § 46).

Analizando el contenido del citado escrito, debemos llegar a la conclusión de que en ningún momento se han transgredido en el mismo los límites genéricos del derecho a la libertad de expresión. El escrito se refiere estrictamente a cuestiones relativas al desarrollo de las relaciones laborales en la empresa, en aspectos que los autores del mismo consideran criticables, tanto desde el punto de vista de los derechos de los trabajadores como en relación con las repercusiones que consideran que se producen en la calidad del servicio prestado. Las críticas se dirigen contra la dirección del establecimiento, exclusivamente en su condición de tal y en razón a la “nueva forma de dirección/gestión” que ha implantado, a la que atribuyen la responsabilidad de los hechos denunciados. En general, cabe constatar la corrección formal de los términos y expresiones utilizados en el escrito, referidos a unos hechos que se presentan tal y como los firmantes los perciben, y aun cuando en algunos momentos pueda estimarse que la denuncia reviste una particular dureza, en especial en el apartado denominado “presión psicológica/abuso de poder”, ha de tenerse en cuenta que tal escrito, que desarrolla su andadura en el ámbito puramente interno de la empresa, obedece a la expresa finalidad de contribuir al “buen funcionamiento” del establecimiento y a la mejora de la calidad de la atención “que debemos prestar a nuestros ancianos, primero y único objetivo del centro”. Por ello, 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 4; y 204/2001, de 15 de octubre, FJ 4), pues “así lo requieren el pluralismo, la tolerancia y el espíritu de apertura, sin lo cuales no existe ‘sociedad democrática’” (STEDH de 23 de abril de 1992, *Castells c. España*, § 42, y de 29 de febrero de 2000, *Fuentes Bobo c. España*, § 43). Fuera del ámbito de protección de dicho derecho se sitúan las frases y expresiones ultrajantes u ofensivas, sin relación con las ideas u opiniones que se expongan, y por tanto, innecesarias a este propósito, dado que el art. 20.1 a) CE no reconoce un pretendido derecho al insulto, que sería, por lo demás incompatible con la norma fundamental (SSTC 204/1997, de 25 de noviembre; 134/1999, de 15 de julio, FJ 3; 6/2000, de 17 de enero, FJ 5; 11/2000, de 17 de enero, FJ 7; 110/2000, de 5 de mayo, FJ 8; 297/2000, de 11 de diciembre, FJ 7; 49/2001, de 26 de febrero, FJ 5; 148/2001, de 15 de octubre, FJ 4; y 198/2004, de 15 de noviembre, FJ 7). Desde nuestra doctrina debemos, pues, concluir que la actuación de la demandante de amparo no ha transgredido los límites genéricos de su derecho a la libertad de expresión.

6. No obstante, debemos recordar que en el presente caso la protección que la 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 106/1996, de 12 de junio, FJ 5; 1/1998, de 12 de enero, FJ 3; 90/1999, de 26 de mayo, FJ 3; y 241/1999, de 20 de diciembre, FJ 4).

Tal modulación contractual en modo alguno significa, como hemos dicho con reiteración, que exista un deber genérico de lealtad con un significado omnicomprendivo de sujeción del trabajador al interés empresarial, pues ello no resultaría acorde con el sistema constitucional de relaciones laborales (SSTC 186/1996, de 25 de noviembre, FJ 3; 204/1997, de 25 de noviembre, FJ 2; 1/1998, de 12 de enero, FJ 3; 197/1998, de 13 de octubre, FJ 2; y 241/1999, de 20 de diciembre, FJ 4). Este Tribunal ha puesto de relieve la necesidad de que las resoluciones judiciales preserven, en casos como el presente, “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” (STC 6/1988, de 21 de enero).

Dada la posición preeminente de los derechos y libertades constitucionales en el ordenamiento jurídico, la modulación que el contrato de trabajo pueda producir en su ejercicio habrá de ser la estrictamente imprescindible para el logro de los legítimos intereses empresariales y proporcional y adecuada a la consecución de tal fin (SSTC 6/1982, de 21 de enero, FJ 8; 106/1996, de 12 de junio, FJ 5; 204/1997, de 25 de noviembre, FJ 2; 1/1998, de 12 de enero, FJ 3; 90/1999, de 26 de mayo, FJ 3; 98/2000, de 10 de abril, FJ 7; 80/2001, de 26 de marzo, FJ 3; 20/2002, de 28 de enero, FJ 4; 213/2002, de 11 de noviembre, FJ 7; y 126/2003, de 30 de junio, FJ 7). En definitiva, los equilibrios y limitaciones recíprocos que se derivan para ambas partes del contrato de trabajo suponen, por lo que ahora interesa, que también las facultades organizativas empresariales se encuentren limitadas por los derechos fundamentales del trabajador, quedando obligado el empleador a respetarlos (STC 292/1993, de 18 de octubre, FJ 4). Este Tribunal viene manteniendo que, desde la prevalencia de tales derechos, su limitación por parte de las facultades empresariales 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). Pero, además de ello, la jurisprudencia constitucional ha mantenido, como no podía ser de otro modo, que el ejercicio de las facultades organizativas y disciplinarias del empleador no puede servir en ningún caso a la producción de resultados inconstitucionales, lesivos de los derechos fundamentales del trabajador (así, entre otras, SSTC 94/1984, de 16 de octubre, FJ 3; 123/1992, de 28 de septiembre, FJ 5; 134/1994, de 9 de mayo, FJ 5; y 173/1994, de 7 de junio, FJ 3), ni a la sanción del ejercicio legítimo de tales derechos por parte de aquél (STC 11/1981, de 8 de abril, FJ 22).

En definitiva, la libertad de expresión, que no es un derecho ilimitado y absoluto, como no lo es ninguno de los derechos fundamentales, debe conciliarse, cuando se ejerce en el marco de una relación de trabajo, con la lícita protección de los intereses empresariales, deducidos éstos conforme a un juicio de ponderación, de manera que las restricciones que hayan de aplicarse habrán de ser adecuadas, imprescindibles y proporcionales a la protección de la libertad de empresa.

Queda por determinar, en consecuencia, en qué medida la resolución judicial impugnada efectuó adecuadamente este juicio de ponderación. Para ello, debemos tener en cuenta, en lo que en este caso importa, fundamentalmente tres consideraciones. En primer lugar, la ausencia de difusión pública del escrito. En segundo, el carácter estrictamente laboral de su contenido. En tercero y último, la ausencia de perjuicio a los intereses empresariales.

7. La demandante de amparo y los demás firmantes del escrito dirigen el mismo a su empresario, única y exclusivamente. Se trata, por tanto, de una mera 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, ni respecto de la opinión pública en general, ni respecto de los usuarios del centro o sus familias, ni respecto de los responsables de la administración autonómica propietaria del centro y destinataria de su gestión. No es posible pretender lo contrario por el hecho de que la demandante de amparo diera a conocer el documento previamente redactado por ella a los restantes trabajadores de la empresa, recabando su adhesión, dinámica ésta consustancial a toda acción de expresión colectiva, que ha de tener siempre su origen en una iniciativa de un miembro o de un grupo de miembros del colectivo en cuestión, y que no afecta al carácter interno de la comunicación. Como tampoco cabe pretenderlo por el hecho de que se recabara la firma de algunas personas que habían sido trabajadores de la empresa y que no formaban ya parte de la misma, pues ello en modo alguno altera el sentido de la acción, que sigue siendo en todo caso una mera comunicación interna dirigida al empresario por sus trabajadores, o por quienes lo fueron hasta fechas recientes, mediante la que éstos hacen llegar a aquél su opinión crítica sobre la manera en que está siendo gestionado el centro. En la medida en que estos trabajadores que dejaron ya la empresa conocen por sí mismos la situación que critican, en función de su previa experiencia laboral, y forman parte incluso de uno de los argumentos del escrito, al aludirse en el mismo a las personas que han abandonado el centro por su desmotivación profesional o por otras razones, es dable pensar que su aportación haya podido estimarse relevante a efectos de otorgar mayor credibilidad al mensaje que se trata de transmitir, sin alterar por ello su naturaleza y objeto.

8. Para corroborar el carácter estrictamente laboral del contenido del escrito considerado basta con constatar que nada hay en él que verse sobre ámbitos distintos al de las relaciones laborales. En efecto, el mismo se refiere íntegramente a cuestiones tales como la formación profesional, los permisos, las bajas laborales, los comportamientos de la dirección en la gestión de los recursos humanos, las insuficiencias de personal, etc. En ningún momento el documento aborda cuestión alguna relacionada con otros ámbitos de la gestión empresarial, del mismo modo que en ningún momento se realiza imputación o crítica alguna a la dirección del centro no relacionada directamente con su actuación en las relaciones laborales. Como advirtió la demandante de amparo a algunas de las personas de las que solicitó su adhesión al documento, según se indica en los hechos probados de la Sentencia, se trata, efectivamente, de un escrito que reclama “mejoras laborales”, a partir de un análisis crítico de la situación existente y de la imputación de la responsabilidad básica en dicha situación a una determinada forma de gestión y dirección, que se califica de poco democrática y poco respetuosa con los derechos laborales, y que se personaliza en la dirección del centro. Se indica además, expresamente, en el escrito que la acción se realiza con el objetivo de contribuir al buen funcionamiento del centro y a la calidad de la atención que debe ser dispensada a los ancianos y a sus familiares, que entienden comprometida por el malestar y falta de motivación que, aseguran, existe entre los trabajadores del centro como consecuencia de tal situación.

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 y desmotivación de la plantilla tendrán un alcance más o menos generalizado; los concretos hechos que se imputan a la dirección del centro 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 la finalidad estrictamente laboral del escrito.

Se ha dado una particular relevancia en la Sentencia recurrida, como se le dio en la carta de sanción, al hecho de que el comité de empresa no haya sostenido, al parecer, la posición de la demandante de amparo y de los restantes firmantes del escrito, al igual que un cierto número de trabajadores de la empresa que han manifestado su opinión en contrario. Como también al hecho de que a algunos de los firmantes del documento se les pidiera la firma sin darles la oportunidad de leer

previamente su contenido. De todo ello parece querer deducirse que el escrito constituye una acción individual de la trabajadora demandante de amparo, que busca otorgarle apariencia colectiva consiguiendo el refrendo de otros trabajadores, sorprendiendo, incluso, en ocasiones, su buena fe, y en contra del criterio de la mayoría.

Sin embargo, al margen de que en el presente caso resulte acreditado que el escrito no reflejaba exclusivamente la opinión de la demandante de amparo, sino la de un grupo más o menos amplio de trabajadores, es preciso señalar que 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. 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. Si las opiniones vertidas en el escrito hubieran reflejado el criterio de la totalidad de los trabajadores de la empresa o, al menos, el del comité de empresa, es lógico pensar que habría sido éste quien, desde su posición institucional, en el ejercicio de sus funciones y con la protección que le otorgan las normas legales, habría transmitido tales criterios a la dirección; no siendo así en el presente caso, es claro que los trabajadores firmantes del escrito actúan con el único amparo que puede otorgarles su derecho a la libertad de expresión.

Por otra parte, nada consta acreditado que permita considerar que la demandante actuó mediante engaño en el proceso de recabar la adhesión de otros trabajadores al documento, pues en modo alguno puede considerarse engañoso, a la vista de su contenido, el afirmar que el mismo se refiere a “mejoras laborales”. En cualquier caso, es claro que la responsabilidad de firmar un escrito sin leerlo corresponde a quien así lo hace y no a quien le pide que lo haga alegando razones de urgencia, por lo que, en ausencia de coacción o engaño, no se puede imputar a la mala fe de la recurrente el hecho de haber conseguido de algunos de sus compañeros, sea porque contaban ya con información previa sobre su contenido, sea por la credibilidad personal de la solicitante o sea por las razones que fueran, que firmaran el documento sin haberlo previamente leído.

9. Finalmente, debe igualmente apreciarse, como tercera y última consideración, la ausencia de daño a los intereses empresariales. En la medida en que el escrito no hace otra cosa que manifestar el malestar de los trabajadores firmantes por la situación que denuncian, ningún daño efectivo a la empresa puede derivarse del mismo, pues habrá de ser en todo caso la citada situación de malestar la que pueda plantear dificultades en el funcionamiento del centro, no el hecho de poner su existencia en conocimiento de los responsables de la empresa y de recabar la búsqueda de soluciones al respecto.

Se recoge en este sentido en los hechos probados de la Sentencia recurrida la consideración de que “en el momento de los hechos no existía conflictividad laboral alguna en la Empresa”, haciendo con ello alusión a una nota que ha sido frecuentemente considerada en nuestra jurisprudencia a la hora de valorar el ejercicio del derecho a la libertad de expresión en relación con el contexto en que éste se produce, pues como hemos señalado en anteriores ocasiones, no cabe definir lo objetivamente ofensivo al margen por completo de las circunstancias y del contexto en el que se desarrolla la conducta expresiva (señaladamente, SSTC 106/1996, de 12 de junio; 3/1997, de 13 de enero; 151/2004, de 20 de septiembre; 198/2004, de 15 de noviembre), ni tampoco limitar la cobertura que ofrece la libertad de

expresión a aquello que sea necesario, entendido en el sentido de imprescindible, adecuado y absolutamente pertinente, ni reducir su ámbito de protección a las expresiones previsibles o al uso en situaciones de acuerdo o avenencia, pues esa lectura de los márgenes de actuación del derecho fundamental supondría reducir el ámbito de la libertad de expresión a las ideas de corrección formal abstracta y utilidad o conveniencia, lo que constituiría una restricción no justificada de esos derechos de libertad de los ciudadanos e implicaría desatender, en contra de las posiciones de nuestra jurisprudencia, la libertad del sujeto y el entorno físico o de situación en el cual se produce su ejercicio.

En el presente caso, según se recoge en la Sentencia, no existía en el momento de los hechos conflictividad laboral alguna en la empresa. Es cierto, por lo demás, que tampoco hay en el escrito expresiones o consideraciones particularmente agresivas o insultantes que hubieran debido ser valoradas desde la perspectiva de ese contexto de tensión previa, especialmente a la vista del expreso objetivo de aquél, que, desarrollando su andadura dentro del centro, aspira a contribuir a su buen funcionamiento y a la mejora de la calidad de la atención a los ancianos y familiares. Pero lo que es indudable es que el escrito constituye, en sí mismo, un acto de conflictividad laboral, pues con su elaboración y remisión se ejerce por un grupo de trabajadores una acción colectiva de protesta frente al empresario. Se trata, además, de una acción que, según se señala expresamente en la carta, ha sido puesta en marcha después de haberse intentado “de diversas formas (hablando individualmente o a través de dos reuniones solicitadas por el colectivo de gerocultores en diciembre/2001 y abril/2002) establecer un diálogo para acercar posturas y llegar a soluciones conjuntas”.

En definitiva, existía en el momento de los hechos un estado de malestar previo en una parte de la plantilla del centro, derivado básicamente de la actuación atribuida a la dirección respecto de determinadas cuestiones laborales (formación, permisos, bajas laborales, plantillas y cargas de trabajo, etc.). Ante dicha situación, y frente a otras posibles medidas de conflicto, la recurrente decide poner en marcha una acción colectiva limitada exclusivamente a manifestar, en un escrito dirigido a los responsables de la empresa, el malestar y la disconformidad de un grupo de trabajadores con la situación existente en el centro de trabajo, imputando la responsabilidad en dicha situación a la dirección del centro y reclamando del empresario la adopción de medidas correctoras apropiadas. Ello se hace, según hemos señalado, sin abandono en ningún momento del ámbito interno de las relaciones entre el empresario y sus trabajadores, sin afectar a las relaciones con los clientes y sus familias, sin difusión externa y, en definitiva, sin ocasionar daño alguno a los intereses de la empresa, a la que no se impone otra carga que la de soportar el ser destinataria de las opiniones críticas o de las expresiones de malestar de sus trabajadores.

10. Debemos concluir, por ello, que la conducta de la recurrente se desarrolló en todo momento dentro de los márgenes que delimitan el legítimo ejercicio de su derecho fundamental a la libertad de expresión reconocido en el art. 20.1 a) CE, tanto en lo que se refiere a sus límites genéricos, como a los específicos derivados del vínculo contractual. Que su acción haya sido sancionada como “falta de disciplina en el trabajo” (art. 47 del convenio colectivo de aplicación), supone asumir un concepto de la disciplina en el ámbito laboral no compatible con el respeto a los derechos fundamentales de los trabajadores. En consecuencia, la sanción impuesta por la empresa debe ser considerada constitucionalmente ilegítima, por lo que, no habiéndolo reconocido así la resolución judicial recurrida, resulta procedente el otorgamiento del amparo —art. 53 a) LOTC—, con declaración de la nulidad de la citada resolución y de la sanción.

**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 doña Marildes Santos Fontouta y, en consecuencia:

1º Reconocer su derecho a la libertad de expresión [art. 20.1 a) CE].

2º Anular la Sentencia núm. 364/2002 del Juzgado de lo Social núm. 4 de Madrid de 10 de octubre de 2002, dictada en autos núm. 604-2002, en materia de reclamación por sanción, que desestimó su demanda contra la entidad U.T. Quavitae-Asispa, centro de atención a personas mayores, S.A.

3º Restablecerla en su derecho fundamental, declarando la nulidad de la sanción laboral que le fue impuesta.

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

Dada en Madrid, a diecinueve de junio de dos mil seis.