

**TC. Despido. Libertad de expresión sindical. Representante sindical que elabora y publica una nota que introduce, además de críticas a la empresa, descalificaciones y ofensas hacia una compañera de trabajo.**

Los representantes sindicales y unitarios de los trabajadores podrán ser sancionados si el acto objeto de la sanción que realicen no constituye una actuación tutelada por el ejercicio de sus derechos fundamentales, en particular de los de alcance sindical, y resulta subsumible en las causas disciplinarias previstas en la ley, señaladamente, por las ofensas verbales o físicas a las personas que trabajan en la empresa. El empresario, en tanto que titular de la organización y parte en el contrato de trabajo, tiene un deber de garante frente a las infracciones de derechos fundamentales de los trabajadores que se produzcan con ocasión de la ejecución de la relación laboral o en razón de esta, lo que puede desembocar en actos de disciplina laboral. Las lesiones de derechos fundamentales de los trabajadores no solo pueden producirse como consecuencia de actuaciones del empresario o de quienes ejercen los poderes del empresario en la empresa, en particular de los superiores y mandos jerárquicos, sino también de los restantes trabajadores, como fue el caso. La circunstancia de la no imposición de la misma sanción de despido a otras dos trabajadoras que participaron en la difusión del comunicado, pero no en su autoría, no obsta al despido del trabajador, representante sindical, autor del mismo, al ser perfectamente posible fragmentar el proceso de elaboración y autoría del escrito de los sucesivos actos de difusión, no tratándose de un único acto conjunto de expresión colectiva. **Garantía de indemnidad. Prueba indiciaria.** Falta de acreditación de hechos que vinculen los precedentes de conflictividad, relativos a imposición de sanciones, ejercicio de acciones y formalización de denuncias ante la Inspección de Trabajo, con el despido, por lo que no se logra poner en duda el fundamento resolutorio invocado por la empresa consistente en excesos expresivos hacia otra trabajadora en el comunicado publicado por el trabajador despedido. **Especial trascendencia constitucional.** *Falta de justificación en cuanto a una de las quejas contenidas en la demanda de amparo.* Una vez admitido el recurso por apreciarse su especial trascendencia constitucional no es posible seleccionar los motivos que deben ser objeto de enjuiciamiento, como se pretende, puesto que el amparo constitucional no ha perdido su dimensión subjetiva como instrumento procesal para preservar o restablecer las violaciones de los derechos y libertades fundamentales. Por ello, si el contenido del recurso justifica una decisión sobre el fondo, como aquí ha sucedido, debe ser admitido y examinado en la totalidad de su contenido, no siendo posible incluir o excluir determinados motivos en

función de su especial trascendencia constitucional. [\(STC de 5 de octubre de 2015, núm. 203/2015\)](#)