



Roj: SAN 4684/2015 - ECLI:ES:AN:2015:4684
Id Cendoj: 28079240012015100214
Órgano: Audiencia Nacional. Sala de lo Social
Sede: Madrid
Sección: 1
Nº de Recurso: 344/2015
Nº de Resolución: 220/2015
Procedimiento: Derechos Fundamentales
Ponente: RICARDO BODAS MARTIN
Tipo de Resolución: Sentencia

AUD.NACIONAL SALA DE LO SOCIAL

MADRID

SENTENCIA: 00220/2015

AUD.NACIONAL SALA DE LO SOCIAL

MADRID

SENTENCIA: 00220/2015

28079 24 4 2015 0000399

A U D I E N C I A N A C I O N A L

Sala de lo Social

Secretaría de D^a. MARTA JAUREGUIZAR SERRANO

SENTENCIA Nº: 220/2015

Fecha de Juicio: 15/12/2015

Fecha Sentencia: 18/12/2015

Fecha Auto Aclaración:

Núm. Procedimiento: 344/2015

Tipo de Procedimiento: DEMANDA

Procedim. Acumulados:

Materia: TUTELA DE LOS DERECHOS FUNDAMENTALES

Ponente Ilmo. Sr.:D. RICARDO BODAS MARTÍN

Índice de Sentencias:

Contenido Sentencia:

Demandante: DHL FREIGHT SPAIN, S.L.

Codemandante:

Demandado: -CNT SINDICAT D#OFICIS VARIS DE BARCELONA

-MINISTERIO FISCAL

Codemandado:

Resolución de la Sentencia: DESESTIMATORIA

Breve Resumen de la Sentencia : Se demanda por una empresa por el procedimiento de tutela de derechos fundamentales la vulneración del derecho al honor, porque el sindicato demandado

ha utilizado expresiones injuriosas, como "terrorismo empresarial". - Se desestima la excepción de incompetencia por razón de la materia, porque las personas jurídicas tienen derecho al honor y su potencial vulneración en el contexto de un conflicto laboral debe conocerse por la jurisdicción social. - Se desestima, por las mismas razones, la excepción de falta de acción. - Se desestima la demanda, porque el sindicato demandado realizó informaciones veraces sobre el conflicto y ejerció su derecho de crítica, asociada a su libertad de expresión, de manera dura, en el contexto de un conflicto laboral duro que, de acreditarse, supondría una grave ilicitud por parte de la empresa. - Por lo demás, la expresión controvertida ha perdido gran parte de su significado en la realidad social, puesto que se utiliza muy generalizadamente para criticar determinadas actuaciones empresariales y se demostró, además, que no han generado perjuicio material alguno a la empresa, cuyos clientes se han mantenido en la misma, relativizando la expresión al contexto de conflictividad laboral en que se produjo.

AUDIENCIA NACIONAL

Sala de lo Social

Núm. de Procedimiento: 344/2015

Tipo de Procedimiento: DEMANDA DE TUTELA DE DERECHOS FUNDAMENTALES

Índice de Sentencia:

Contenido Sentencia:

Demandante: DHL FREIGHT SPAIN, S.L.

Codemandante:

Demandado: -CNT SINDICAT D#OFICIS VARIS DE BARCELONA
-MINISTERIO FISCAL

Ponente Ilmo. Sr.:

DON RICARDO BODAS MARTÍN.

SENTENCIA Nº: 220/2015

Ilmo. Sr. Presidente:

D. RICARDO BODAS MARTÍN

Ilmos. Sres. Magistrados:

D^a. Emilia Ruíz Jarabo Quemada

D. Ramón Gallo Llanos

Madrid, a dieciocho de diciembre de dos mil quince.

La Sala de lo Social de la Audiencia Nacional compuesta por los Sres. Magistrados citados al margen y

EN NOMBRE DEL REY

Ha dictado la siguiente

SENTENCIA

En el procedimiento nº 344/2015 seguido por demanda de DHL FREIGHT SPAIN, S.L. (letrado D. Rubén Agote Eguizabal) contra CNT SINDICAT D#OFICIS VARIS DE BARCELONA (letrada D^a Rita Giraldez Méndez) comparece el MINISTERIO FISCAL en su legal representación sobre tutela de derechos fundamentales. Ha sido Ponente el Ilmo. Sr. D. RICARDO BODAS MARTÍN.

ANTECEDENTES DE HECHO

Primero.- Según consta en autos, el día 25-11-2015 se presentó demanda por DHL FREIGHT SPAIN, S.L. contra SINDICATO CNT (CONFEDERACIÓN NACIONAL DEL TRABAJO) y MINISTERIO FISCAL sobre TUTELA DE DERECHOS FUNDAMENTALES

Segundo.- La Sala acordó el registro de la demanda y designó ponente, con cuyo resultado se señaló el día 15-12-2015 para los actos de intento de conciliación y, en su caso, juicio, al tiempo que se accedía a lo solicitado en los otrosí es de prueba

Tercero.- Llegado el día y la hora señalados tuvo lugar la celebración del acto del juicio, previo intento fallido de avenencia, y en el que se practicaron las pruebas con el resultado que aparece recogido en el acta levantada al efecto.

Cuarto .- Dando cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 97.2 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre , por la que se aprobó la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, debe destacarse, que las partes debatieron sobre los extremos siguientes:

DHL FREIGHT SPAIN, SL (DHL desde aquí) ratificó su demanda de tutela de derechos fundamentales, mediante la cual pretende dictemos sentencia en la que declaremos que CNT, vulneró su derecho al honor, se estime el abono de la indemnización por 70.000 euros por daños morales y se ordene el cese del comportamiento del sindicato CNT por infringir el derecho al honor de DHL FREIGHT, obligando a la parte demandada a estar y pasar por esta declaración.

Destacó, a estos efectos, que la empresa formalizó un contrato con C&J GRUPO HANDLING, SL para la realización de actividades logísticas de la compañía, que se extinguió el 1-04-2015, lo cual motivó la extinción por causas objetivas de tres contratos de trabajo de unos trabajadores, que habían interpuesto previamente denuncias ante la Inspección de Trabajo y demandas ante los Juzgados de lo Social por supuesta cesión ilegal.

El 25-02-2015 CNT notificó a DHL la constitución de una sección sindical, que fue rechazada por DHL por cuanto ninguno de los trabajadores lo era de dicha mercantil. - A partir de aquí, CNT activó un proceso de hostigamiento generalizado, consistente en reventar actos de la empresa mediante concentraciones, en las que se exhibían pancartas con leyendas tales como DHL TERRORISMO PATRONAL, repartiéndose panfletos del mismo tenor. - Denunció, del mismo modo, que CNT dirigió correos electrónicos a los clientes de la empresa con la intención de desprestigiar su buen nombre.

DHL considera que dichas actuaciones han vulnerado su derecho al honor, que puede ser esgrimido por una persona jurídica ante la jurisdicción social, cuando la agresión al derecho fundamental está originada en un conflicto laboral, como sucede aquí. - Destacó, a estos efectos, que la indemnización solicitada no trae causa en daños emergente o en lucro cesante, puesto que no se ha producido daño material, pero si graves daños morales contra el honor de la compañía.

La CONFEDERACIÓN NACIONAL DEL TRABAJO (CNT desde ahora) se opuso a la demanda y excepcionó incompetencia de jurisdicción, por cuanto la acción de tutela de derechos fundamentales no está prevista para las personas jurídicas, puesto que el art. 2.f LRJS la contempla únicamente para los trabajadores y sindicatos.

Excepcionó, así mismo, falta de acción, sin perjuicio del derecho de DHL de promover su demanda ante el orden jurisdiccional civil.

Destacó que CNT SINDICAT D#OFICIS VARIS DE BARCELONA está adherida a la CONFEDERACIÓN NACIONAL DEL TRABAJO, pero tiene personalidad jurídica propia, subrayando que CNT como tal es ajena a los hechos denunciados.

Reclamó finalmente la imposición de sanción por temeridad, puesto que la demandante reconvino a los trabajadores despedidos, a quienes reclamó en el CMAC la cantidad de 12.500 euros para cada uno por los mismos motivos.

Admitió que el conflicto se originó por denuncias y reclamaciones de cantidad, promovidas por varios trabajadores, contratados formalmente por C&J, cuyo empresario real era DHL, lo cual motivó, inmediatamente después de dichas acciones, la extinción de sus contratos de trabajo por parte de C&J.

Admitió también, que CNT notificó a la empresa la constitución de una Sección Sindical, que fue rechazada porque los trabajadores no eran empleados de DHL.

Admitió, del mismo modo, que CNT ha acudido al domicilio de la empresa, así como a determinados eventos, en los que intervenía la empresa, portando pancartas con leyendas tales como "DHL TERRORISMO PATRONAL"; "PRECARIEDAD LABORAL" y "CESIÓN ILEGAL DE TRABAJADORES", donde repartió octavillas explicativas del conflicto, si bien subrayó que su actuación fue siempre pacífica y sin alterar el orden público, tratándose, por consiguiente, de acciones sindicales totalmente legítimas. - Reconoció también haber enviado correos electrónicos a clientes de la compañía, en los que se limitó a explicarles el conflicto, lo que tiene plena cobertura en el ejercicio de su derecho de información sindical y libertad de expresión, habiéndose admitido dicha práctica por STC 108/2008 .

Subrayó que la expresión "TERRORISMO PATRONAL" constituye una crítica dura contra una empresa, pero no cabe interpretarla como denuncia de la autoría de un delito de terrorismo, tratándose, por otro lado, de una expresión habitual entre sindicatos y partidos políticos de izquierda, sin que sus destinatarios se hayan sentido aludidos por la expresión.

Negó finalmente que se hubieran producido perjuicios materiales o morales a la demandante, quien no se molestó siquiera en identificar sus bases de cálculo.

DHL se opuso a la excepción de incompetencia de jurisdicción, puesto que su acción tiene amparo en lo dispuesto 177.4 LRJS. - Se opuso a la falta de acción, por las mismas razones.

La Sala preguntó a CNT si había excepcionado falta de legitimación pasiva, puesto que los hechos controvertidos se habían realizado por CNT SINDICAT D#OFICIS VARIS DE BARCELONA y no por CNT, respondiendo positivamente, ante lo cual la empresa modificó su demanda, dirigiéndola contra dicho sindicato, lo que se admitió por la demandada.

El MINISTERIO FISCAL se adhirió a la excepción de incompetencia de jurisdicción, porque no está contemplada en el art. 2.f, ni en el art. 177 LRJS y admitió, así mismo, falta de acción en el orden jurisdiccional social.

Defendió, caso de conocerse el fondo del asunto, que no se había producido vulneración del derecho al honor de la demandante, por cuanto las expresiones utilizadas por CNT se produjeron en el ámbito de un conflicto laboral y aunque son manifiestamente duras, no pueden sacarse de consenso e identificarse con la imputación de comisión de un delito.

Quinto . - De conformidad con lo dispuesto en el art. 85, 6 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre , se precisa que los hechos controvertidos y conformes fueron los siguientes:

Hechos controvertidos

- La empresa suscribió un contrato de servicios logísticos con C&J Grupo Handling SL.
- El 1.4.15 la empresa extingue el contrato con C&J.
- C&J despide a tres trabajadores quienes presentaron demanda previamente contra ambas empresas por cesión ilegal de trabajadores.
- En la papeleta de conciliación de las demandas de despido se reconvino solicitando a cada trabajador 12.500# por las mismas causas por las que hoy se demanda.
- El 27.2 se plantearon papeletas de conciliación y demandas de cesión ilegal y reclamación de cantidad.
- El 17.3 el responsable de C&J informó a trabajadores que no se presentaran a trabajar lo que provocó denuncias entre otras de CC.OO.
- El 18.3 se presentaron los trabajadores nuevamente a la empresa. Se les negó el acceso. Jesus Miguel que trabaja para ambas empresas concedió tres días de permiso retribuido.
- Al día siguiente, volvieron para que se les firmara por escrito y se hizo así.
- El 20.3 ante CMAC se amplía el permiso retribuido hasta el 23.3 en que se personan ante la empresa y no se les permite el acceso.
- Ese día a última hora hablan con Agustín y Jesus Miguel y les dan la carta de despido.
- Además de CNT hay secciones sindicales de UGT y CC.OO. y una asociación internacional.
- Se admiten que se han producido incidentes en que se utilizan tres pancartas una en la que reza "terrorismo patronal", otra "cesión ilegal de trabajadores" y otra "stop precariedad". Se han entregado panfletos explicativos. No se ha irrumpido en los edificios, sino que se han manifestado en la calle.
- Además de este problema existe conflictividad de la empresa con otros sindicatos.

- La empresa ha sido condenada por vulneración al derecho de la libertad sindical por sentencia del TSJ Castilla-La Mancha de 14.12.10 .

- El término "terrorismo patronal" se utiliza de forma habitual por fuerzas sindicales y políticas de la izquierda.

- Se discute el *quantum* indemnizatorio.

Hechos conformes:

- CNT presentó su sección sindical en la empresa que fue desestimada debido a que los trabajadores que la formaban no estaban contratados por DHL.

- Se informó a los clientes de la empresa de la situación conflictiva y se entregaron panfletos.

- El 24.3 se entregan cartas de despido con efectos del 25.3.

Resultando y así se declaran, los siguientes

HECHOS PROBADOS

PRIMERO .- El 2-03-2015 DON Bernardo ; DON Edmundo y DON Fabio , quienes estaban contratados formalmente por C&J GRUPO HANDLING, SL, interpusieron denuncia por cesión ilegal contra las empresas DHL y C&J ante la Inspección de Trabajo.

SEGUNDO .- El 9-03-2015 CNT SINDICAT D#OFICIS VARIS DE BARCELONA notificó a DHL la constitución de una sección sindical con fecha 16-02-2015, compuesta por los tres trabajadores mencionados, cuyo delegado sindical era DON Bernardo . - El 9-03-2015 DHL desestimó dicha medida, por cuanto los trabajadores mencionados no eran empleados suyos.

TERCERO .- El 9-03-2015 dichos trabajadores interpusieron demanda contra ambas empresas, en las que reclamaban la concurrencia de prestamismo laboral, así como determinadas cantidades. - El 25-03-2015 interpusieron nueva demanda en la que reclamaban la concurrencia de prestamismo laboral, así como otras cantidades.

CUARTO .- El 25-03-2015 C&J notificó a los trabajadores citados más arriba la extinción de sus contratos de trabajo por causas objetivas con base a la extinción del contrato que la empresa mantenía con DHL.

Los trabajadores reiterados interpusieron papeleta de conciliación por despido nulo contra ambas empresas y en el intento de conciliación, celebrado ante el CMAC el 30-04-2015 la empresa demandante les reconvinó por 12.500 euros en concepto de daños y perjuicios causados contra la compañía y las personas que trabajan en ella. - Los trabajadores interpusieron posteriormente las correspondientes demandas por despido nulo.

QUINTO .- La empresa DHL tiene representantes unitarios en varios de sus centros. - CCOO tiene sección sindical acreditada en DHL y ha denunciado determinadas actuaciones empresariales.

SEXTO .- EL 27 de marzo de 2015, algunas personas, con banderas de la CNT en mano, se concentraron en la Vía Augusta de Barcelona. Asimismo, desplegaron una pancarta de grandes dimensiones con el lema "DHL TERRORISMO PATRONAL".

El 10 de abril de 2015, el Sindicato de Oficios Varios de la CNT-AIT de Barcelona celebró una concentración en el Aeropuerto de Barcelona, donde repartió octavillas. Al igual que en ocasiones anteriores, se desplegó una pancarta con el texto "DHL TERRORISMO PATRONAL". Asimismo, en los alrededores de esta instalación se colocaron numerosos carteles en los que aparecía una señal de peligro con una calavera acompañando al texto "DHL TERRORISMO PATRONAL".

El 20 de abril de 2015 la CNT, aprovechando la convocatoria de DHL FREIGHT para la celebración de un acto de conciliación ante el SMAC de Barcelona ubicado en calle de Albareda, desplegó de nuevo una pancarta acusando a DHL FREIGHT de "TERRORISMO PATRONAL". Asimismo, el sindicato colgó distintos folletos donde se acusaba a DHL FREIGHT de fomentar la cesión ilegal de trabajadores, no cumplir el convenio colectivo o despedir a "trabajadores que reclaman sus derechos". Conductas como la descrita ya habían tenido lugar el 20 de marzo, nuevamente con ocasión de la celebración de un acto de conciliación.

El 1 de mayo de 2015, aprovechando la concentración que tenía lugar con motivo del Día Internacional de los Trabajadores en las Cocheras de Sants, el sindicato desplegó, a la vista de todos los asistentes, una gran pancarta donde podía leerse "DHL TERRORISMO PATRONAL".

El 12 de mayo de 2015, un grupo de individuos se concentró en las inmediaciones del restaurante Barceloneta, donde se celebraba un acto de "The Propeller Club". Nuevamente, los concentrados portaban banderas de la CNT y una pancarta donde se podía leer "precariedad laboral y cesión ilegal de trabajadores en DHL", y repartieron octavillas bajo el título "TERRORISMO PATRONAL".

También en fecha 12 de mayo de 2015, distintos individuos protestaron en frente de las instalaciones de DHL FREIGHT ubicadas en Coslada (Madrid). En concreto, estas personas se dedicaron a colgar carteles y distribuir octavillas entre trabajadores y las personas que pasaban por el lugar. El contenido de este material era similar al descrito con anterioridad: "TERRORISMO PATRONAL", "cesión ilegal" o "REPRESIÓN SINDICAL", entre otros.

El 3 de junio de 2015, en un acto celebrado en el Barcelona Growth Center, ubicado en el Distrito 22@ de Barcelona, por "Impulsando pymes", se personaron distintos miembros de la CNT entregando octavillas a los asistentes al acto y desplegando pancartas en las que se leía "DHL TERRORISMO PATRONAL" y "precariedad laboral y cesión ilegal de trabajadores en DHL".

El 10 de junio de 2015, el Sindicato de Oficios Varios de la CNT de Barcelona acudió al recinto ferial de Montjuic donde se celebraba el Salón Internacional de la Logística. Allí, los miembros del sindicato, además de acudir con pancartas como las descritas anteriormente, entregaron a D. J Nemesio , Director Territorial de DHL EXEL SUPPLY CHAIN SPAIN, S.L., carta en la que se hablaba de "precariedad laboral y cesión ilegal de trabajadores en DHL" y se explicaba su versión de los hechos.

El 14 de julio de 2015, nuevamente frente al restaurante Barceloneta, y también con motivo de otro acto de "The Club Propeller", la CNT se personó con pancartas en las que se volvía a hacer referencia a "precariedad laboral y cesión ilegal de trabajadores en DNL". En este sentido, el blog del sindicato dice al respecto de este Club: "El Club Propeller practica el terrorismo patronal".

El 17 de septiembre de 2015, el Sindicato de Oficios Varios de la CNT/AIT de Málaga se concentró frente al Hotel Barceló Málaga donde se celebraba un evento de la plataforma "Encuentros Jumps", que tiene como objeto acompañar a las empresas en su proceso de internalización. Al igual que en actos anteriores, la CNT desplegó pancartas donde acusaba a DHL FREIGHT de "TERRORISMO PATRONAL".

El 21 de octubre de 2015, con motivo de la celebración en el World Trade Center de Barcelona de la Feria IMEX del Negocio Internacional e Inversiones, la CNT protestó por la situación de los antiguos trabajadores de C&J. Además, como ha venido sucediendo a lo largo de todo este tiempo, se desplegaron pancartas en las que se leía "DHL TERRORISMO PATRONAL" y se repartieron octavillas a los distintos asistentes al acto.

SÉPTIMO . - CNT ha enviado correos electrónicos a determinados clientes de DHL, que obran en autos y se tienen por reproducidos, en los que explicaba el conflicto de los trabajadores de C&J y sus relaciones con DHL.

OCTAVO . - La expresión "terrorismo patronal" para denunciar determinadas conductas empresariales es utilizada a menudo por sindicatos y partidos políticos de izquierda.

NOVENO . - Obrar en autos los Estatutos de CNT, que se tienen por reproducidos.

Se han cumplido las previsiones legales.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO . - De conformidad con lo prevenido en el artículo 97, 2 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre los hechos, declarados probados, se han deducido de las pruebas siguientes:

a. - El primero de la denuncia mencionada, que obra como documento 25 de CNT, que fue reconocida de contrario.

b. - El segundo de los documentos 6 y 7 de DHL, que fueron reconocidos de contrario, así como del documento 8 de CNT, que fue reconocido de contrario.

c. - El tercero de las demandas referidas, que obran como documentos 4 y 5 de la empresa y 29 de CNT, que fueron reconocidos por ambas partes.

d. - El cuarto de las cartas de despido mencionadas, que obran como documentos 5 a 7 de CNT, que fueron reconocidas de contrario, así como de las actas de conciliación, que obran como documentos 2 a 4 de CNT, que fueron reconocidas de contrario. - Las demandas de despido obran como documentos 1 a 3 de DHL, que fueron reconocidas de contrario.

e. - El quinto de las actas electorales y la constitución de la sección sindical de CCOO, que obran como documentos 8 a 12 de DHL, que fueron reconocidas de contrario, así como de la denuncia que obra como documento 32 de CNT, que fue reconocida de contrario.

f. - El sexto se desprende del acta notarial, que obra como documento 13 de DHL, que refleja las actuaciones listadas y fue reconocido de contrario, quien admitió básicamente el hecho segundo de la demanda, subrayando que su actuación fue pacífica y que nunca irrumpió violentamente, ni practicó actuaciones violentas en ninguna de las ocasiones.

g. - El séptimo de los correos referidos, que obran como documentos 14 a 20 de DHL, que fueron reconocidos de contrario.

h. - El octavo de los documentos 9 a 20 de CNT, que reflejan publicaciones en periódicos, páginas Webs y blogs donde se usa la expresión controvertida, que fueron reconocidos de contrario.

i. - El noveno de los Estatutos mencionados, que obran como documento 30 de CNT, que fueron reconocidos de contrario.

SEGUNDO . - CNT excepcionó, en primer término, incompetencia de jurisdicción por razón de la materia, aunque admitió el derecho al honor de las personas jurídicas, por cuanto el art. 2.f LRJS no contempla la tutela de derechos fundamentales de los empresarios, contemplándola, por el contrario, contra los empresarios o terceros vinculados a éstos por cualquier título, cuando la vulneración alegada tenga conexión directa con la prestación de servicios. - Reforzó su argumento con lo dispuesto en el art. 177.1 LRJS , que reconoce únicamente legitimación, para promover demandas de tutela de los derechos fundamentales y libertades públicas a los trabajadores y sindicatos que, invocando un derecho o interés legítimo, consideren lesionados los derechos fundamentales. - Ambas tesis fueron compartidas por el Ministerio Fiscal.

La doctrina constitucional ha examinado en STC 139/1995 el derecho al honor de las personas jurídicas, alcanzando las conclusiones siguientes:

" Recapitulando lo expuesto hasta aquí, puede sostenerse que, desde un punto de vista constitucional, existe un reconocimiento, en ocasiones expreso y en ocasiones implícito, de la titularidad de las personas jurídicas a determinados derechos fundamentales. Ahora bien, esta capacidad, reconocida en abstracto, necesita evidentemente ser delimitada y concretada a la vista de cada derecho fundamental. Es decir, no sólo son los fines de una persona jurídica los que condicionan su titularidad de derechos fundamentales, sino también la naturaleza concreta del derecho fundamental considerado, en el sentido de que la misma permita su titularidad a una persona moral y su ejercicio por ésta. En el presente caso, el derecho del que se discute esta posibilidad es el derecho al honor, con lo cual el examen se reconduce a dilucidar la naturaleza de tal derecho fundamental.

No existe positivizado, lo que facilitaría el camino, un concepto de "derecho al honor", ni en la Constitución, ni en ninguna otra ley. Este Tribunal se ha referido expresamente a la imposibilidad de encontrar una definición del mismo en el propio ordenamiento jurídico (STC 223/1992). Se trata de un concepto dependiente de las normas, valores e ideas sociales vigentes en cada momento (STC 185/1989), que encaja sin dificultad, por tanto, en la categoría jurídica conocida de conceptos jurídicos indeterminados (STC 223/1992). A pesar de la imposibilidad de elaborar un concepto incontrovertible y permanente sobre el derecho al honor, ello no ha impedido, acudiendo al Diccionario de la Real Academia Española, asociar el concepto de honor a la buena reputación (concepto utilizado por el Convenio de Roma), "la cual -como la fama y aun la honra- consisten en la opinión que las gentes tienen de una persona, buena o positiva si no van acompañadas de adjetivo alguno. Así como este anverso de la noción se da por sabido en las normas, éstas, en cambio, intentan aprehender el reverso, el deshonor, la deshonra o difamación, lo difamante. El denominador común de todos los ataques e intromisiones ilegítimas en el ámbito de protección de este derecho es el desmerecimiento en la consideración ajena (art. 7.7 L.O. 1/1982) como consecuencia de expresiones proferidas en descrédito o menosprecio de alguien o que fueren tenidas en el concepto público por afrentosas" (STC 223/1992 y, recientemente, STC 76/1995).

Cierto es también, que, de forma paralela a este concepto objetivista de "honor", este Tribunal ha acuñado un concepto personalista del mismo, por lo que a la titularidad de este derecho se refiere. En la STC

107/1988 se afirmó que "el honor es un valor referible a personas individualmente consideradas, lo cual hace inadecuado hablar del honor de las instituciones públicas o de clases determinadas del Estado, respecto de las cuales es más correcto, desde el punto de vista constitucional, emplear los términos de dignidad, prestigio y autoridad moral, que son valores que merecen la protección penal que les dispense el legislador, pero que no son exactamente identificables con el honor, consagrado en la Constitución como derecho fundamental, y, por ello, en su ponderación frente a la libertad de expresión debe asignárseles un nivel más débil de protección del que corresponde atribuir al derecho al honor de las personas públicas o de relevancia pública" (fundamento jurídico 2º).

Con posterioridad a esta STC 107/1988, en la que se considera el honor de una persona jurídico-pública, la STC 51/1989 trata del honor de una institución y la STC 121/1989 de una clase determinada del Estado, manteniendo unas tesis interpretativas que luego fueron matizadas por la STC 214/1991, en una orientación jurisprudencial que con la presente Sentencia queremos reforzar y ampliar.

Pero sigamos. Aunque el honor "es un valor referible a personas individualmente consideradas", el derecho a la propia estimación o al buen nombre o reputación en que consiste, no es patrimonio exclusivo de las mismas. Recuérdese, en este sentido, la citada STC 214/1991, en la que expresamente se ha extendido la protección del derecho al honor a colectivos más amplios, en este caso los integrantes del pueblo judío que sufrieron los horrores del nacionalsocialismo. Por tanto, el significado personalista que el derecho al honor tiene en la Constitución no puede traducirse, como en el fundamento jurídico 6º de esa Sentencia se pone de manifiesto, por una imposición de que "los ataques o lesiones al citado derecho fundamental, para que tengan protección constitucional, hayan de estar necesariamente perfecta y debidamente individualizados ad personam, pues, de ser así, ello supondría tanto como excluir radicalmente la protección del honor de la totalidad de las personas jurídicas, incluidas las de substrato personalista, y admitir, en todos los supuestos, la legitimidad constitucional de los ataques o intromisiones en el honor de personas, individualmente consideradas, por el mero hecho de que los mismos se realicen de forma innominada, genérica o imprecisa".

En consecuencia, dada la propia sistemática constitucional, el significado del derecho al honor ni puede ni debe excluir de su ámbito de protección a las personas jurídicas. Bien es cierto que este derecho fundamental se encuentra en íntima conexión originaria con la dignidad de la persona que proclama el art. 10.1 C.E. Pero ello no obsta para que normativamente se sitúe en el contexto del art. 18 de la C.E.

Resulta evidente, pues, que, a través de los fines para los que cada persona jurídica privada ha sido creada, puede establecerse un ámbito de protección de su propia identidad y en dos sentidos distintos: tanto para proteger su identidad cuando desarrolla sus fines, como para proteger las condiciones de ejercicio de su identidad, bajo las que recaería el derecho al honor. En tanto que ello es así, la persona jurídica también puede ver lesionado su derecho al honor a través de la divulgación de hechos concernientes a su entidad, cuando la difame o la haga desmerecer en la consideración ajena (art. 7.7 L.O. 1/1982).

6. A la luz de esta jurisprudencia constitucional, resulta claro que la compañía mercantil "Lopesan Asfaltos y Construcciones, S.A.", como persona jurídica privada, estaba legitimada activamente, ante la jurisdicción ordinaria, para impetrar, como titular y no como simple portadora de un interés legítimo, el amparo de su derecho al honor..."

El mismo criterio se ha mantenido en STC 183/1995, lo que nos permite confirmar, sin ningún género de dudas, que las personas jurídicas son titulares del derecho al honor en cualquiera de los ámbitos en los que desarrollan su actividad, entre los que se encuentran, como no podría ser de otro modo, las relaciones laborales.

Por consiguiente, si las personas jurídicas tienen reconocido el derecho al honor, garantizado en el art. 18 CE, debemos despejar a continuación qué jurisdicción debe conocer de los litigios, en los que las personas jurídicas denuncian la vulneración de su derecho al honor en el marco de un conflicto laboral con sus trabajadores o con los sindicatos que los representen. - En estos supuestos, deberá conocerse necesariamente por el orden jurisdiccional social, puesto que, si trabajadores y sindicatos tienen derecho a que se respete su derecho al honor en el ámbito de las relaciones laborales y a reclamar ante la jurisdicción social, cuando lo consideren vulnerado, no hay razón para que los empresarios no puedan denunciar su vulneración ante el orden jurisdiccional social, cuando sostienen que la misma se ha producido en el ámbito de las relaciones laborales, particularmente en el marco de un conflicto laboral, puesto que en dichas circunstancias estaríamos propiamente ante un conflicto entre empresarios y trabajadores, cuyo conocimiento corresponde al orden jurisdiccional social, a tenor con lo dispuesto en el art. 2.ª LRJS.

Por lo demás, las reclamaciones por responsabilidad de los sindicatos por infracción de las normas de la rama social del derecho, corresponde al orden jurisdicción social, tal y como dispone el art. 2.m LRJS , por lo que si se denuncia que la trasgresión del derecho al honor del empresario por parte del sindicato se ha producido en el marco de un conflicto laboral, como sucede aquí, su conocimiento natural corresponde al orden jurisdiccional social.

Es cierto, que el art. 177.1 LRJS , que regula la legitimación para demandar por tutela de los derechos fundamentales y libertades públicas, lo reconoce únicamente a trabajadores y sindicatos, pero no es menos cierto que el art. 177.4 LRJS reconoce a la víctima del acoso o de la lesión de derechos fundamentales y libertades públicas legitimación activa para promover demanda de tutela de derechos fundamentales, siempre que la vulneración del derecho se haya producido con motivo u ocasión de las relaciones jurídicas atribuidas al conocimiento del orden jurisdiccional social o en conexión directa con las mismas, en cuyo caso podrá dirigir pretensiones, tanto contra el empresario *como contra cualquier otro sujeto que resulte responsable, con independencia del tipo de vínculo que le una al empresario* , correspondiendo a la víctima, que será la única legitimada en esta modalidad procesal, elegir la clase de tutela que pretende dentro de las previstas en la ley. - Por consiguiente, si las personas jurídicas tienen pleno derecho a su honor y denuncian que se ha vulnerado en el marco de un conflicto laboral por un sindicato, como sucede aquí, se hace evidente que el empresario se constituye potencialmente en víctima de la vulneración del derecho fundamental en el desarrollo de un conflicto laboral, lo que le legitima para promover demanda de tutela de derechos fundamentales, cuyo conocimiento compete al orden jurisdiccional social, con independencia de que se estime o desestime su pretensión.

Desestimamos, por tanto, la excepción de incompetencia de jurisdicción por razón de la materia y nos declaramos competentes para el conocimiento de este litigio, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 9, 5 y 67 de la Ley Orgánica 6/85, de 1 de julio, del Poder Judicial , en relación con lo establecido en los artículos 8.1 y 2, f y m y 177.4 de la Ley 36/2011 , de 10 de octubre.

TERCERO . - Alegada excepción de falta de acción por y por el MINISTERIO FISCAL, quienes defendieron que DHL podría recabar tutela ante el orden jurisdiccional civil, pero no ante el orden jurisdiccional social, debemos desestimarla necesariamente, una vez declarada nuestra competencia para conocer de un litigio, que afecta a una persona jurídica, que tiene interés legítimo para la defensa de su honor en el marco de un conflicto laboral frente un sindicato, a quien se imputa la agresión del citado derecho fundamental, por lo que reconocemos acción a la empresa demandante para promover el presente litigio.

CUARTO . - La empresa demandante denuncia, que las actuaciones de CNT, referidas en el hecho probado quinto, atentaron contra su derecho al honor. - DHL enfatizó, a estos efectos, que la expresión "terrorismo patronal" tenía por objetivo su desmerecimiento en la consideración ajena, puesto que se trata de una expresión que le desacredita claramente ante clientes, colaboradores y ante sus propios trabajadores y constituye un claro menosprecio y afrenta a su honor. - CNT y el Ministerio Fiscal negaron la vulneración del derecho, puesto que el sindicato, ante un conflicto laboral grave, que afectaba a sus afiliados, hizo uso de su legítimo derecho a la información del conflicto, así como a la crítica a la empresa, que se encuadran en los arts. 20.1.a y d) CE .

El derecho al honor, como resalta la STC 139/1995 , es un concepto dependiente de las normas, valores e ideas sociales vigente en cada momento, que encaja sin dificultad en la categoría jurídica de los conceptos jurídicos indeterminados y se asocia con el concepto de honor a la buena reputación (concepto utilizado por el Convenio de Roma), "la cual -como la fama y aun la honra- consisten en la opinión que las gentes tienen de una persona, buena o positiva si no van acompañadas de adjetivo alguno. Así como este anverso de la noción se da por sabido en las normas, éstas, en cambio, intentan aprehender el reverso, el deshonor, la deshonra o difamación, lo difamante. El denominador común de todos los ataques e intromisiones ilegítimas en el ámbito de protección de este derecho es el desmerecimiento en la consideración ajena (art. 7.7 L.O. 1/1982) como consecuencia de expresiones proferidas en descrédito o menosprecio de alguien o que fueren tenidas en el concepto público por afrentosas" (STC 223/1992 y, recientemente, STC 76/1995).

El derecho de información y crítica (libertad de expresión), esgrimido por CNT, es en sustancia un solo derecho, aunque su régimen jurídico varía según prevalezca la expresión o la información, puesto que la diferencia entre información y expresión es la misma que media entre noticia y opinión, o entre hecho y juicio de valor. - En la práctica la información y la libertad de expresión se entremezclan, al ser muy difícil informar sobre hechos sin valorarlos o emitir opiniones o críticas que no se sustenten en hechos concretos, siendo más exigente el ejercicio de la información, por cuanto el art. 20.1.d) CE exige que la información sea veraz, que exige al informador un esfuerzo razonable de contrastar fuentes, aunque ello no descarta que la información sea errónea, habiéndose entendido por STC 6/1988 , que "las afirmaciones erróneas son inevitables en

un debate libre, de tal forma que de imponerse la "verdad" como condición para el reconocimiento del derecho, la única garantía de la seguridad jurídica sería el silencio". Información veraz en el sentido del art. 20.1 d), significa información comprobada según los cánones de la profesionalidad informativa, excluyendo invenciones, rumores o meras insidias.

La libertad de crítica constituye parte de la libertad de expresión, cuyo ejercicio ha sido examinado por STC 125/2007 , en los términos siguientes:

" A) " *El derecho fundamental a la libertad de expresión tiene por objeto la libre expresión de pensamientos, ideas y opiniones, concepto amplio dentro del cual deben incluirse las creencias y juicios de valor. Según hemos dicho con reiteración, este derecho comprende la crítica de la conducta de otro, aun cuando la misma sea desabrida y pueda molestar, inquietar o disgustar a quien se dirige (por todas, SSTC 6/2000, de 17 de enero ...; 49/2001, de 26 de febrero ...; 204/2001 , de 15 de octubre ...; y 181/2006 , de 19 de junio ...)* "

B) " *También hemos declarado que la celebración de un contrato de trabajo no implica la privación para una de las partes, el trabajador, de los derechos que la Constitución le reconoce como ciudadano, así como también que la libertad de empresa (art. 38 CE) no legitima que los trabajadores hayan de soportar limitaciones injustificadas de sus derechos fundamentales y libertades públicas (por todas, STC 196/2004, de 15 de noviembre ...). En este sentido, nuestra doctrina (sintetizada recientemente en la STC 41/2006, de 13 de febrero ...), sostiene que el ejercicio de las facultades organizativas del empleador no puede traducirse en la producción de resultados inconstitucionales, lesivos de los derechos fundamentales del trabajador, ni en la sanción del ejercicio legítimo de tales derechos por parte de aquél, de manera que no neutraliza el panorama indiciario la genérica invocación de facultades legales o convencionales. Por ello, venimos reiterando desde la STC 38/1981, de 23 de noviembre , que cuando se prueba indiciariamente que una decisión empresarial puede enmascarar una lesión de derechos fundamentales incumbe al empresario acreditar que su decisión obedece a motivos razonables y ajenos a todo propósito atentatorio del derecho de que se trate y que es preciso garantizar en tales supuestos que los derechos fundamentales del trabajador no sean desconocidos por el empresario bajo la cobertura formal del ejercicio por parte de éste de los derechos y facultades reconocidos por las normas laborales (entre las más recientes, recogiendo esa doctrina, SSTC 41/2006 , de 13 de febrero ...; y 342/2006 , de 11 de diciembre ...)* "

La jurisprudencia civil, por todas STS 18-07-2007, rec. 604/2007 ; 22-11-2010, rec. 800/2010 ; 7-11-2011, rec. 821/2011 y 13-05- 2015, rec. 288/2015 ha precisado que el ejercicio de la libertad de expresión no permite la utilización de términos injuriosos, insultantes o desproporcionados. - El mismo criterio se ha mantenido por la jurisprudencia social, por todas STS 20-04-2005, rec. 6701/2005 y STS 12-02-2013, rec. 254/2011 , donde se ha subrayado que el ejercicio de la libertad de expresión no es ilimitado, debe respetar los derechos fundamentales de los demás, ejercitarse conforme a las exigencias de la buena fe y matizado con los condicionamientos mutuos impuestos por la relación de trabajo, lo que afecta tanto a los trabajadores como a la empresa.

Centrados los contenidos esenciales de los derechos fundamentales confrontados - derecho al honor frente al derecho de información y libertad de expresión del sindicato - debemos precisar a continuación, si la empresa demandante ha introducido indicios razonables de la vulneración de su derecho al honor, como exige 181.2 LRJS, lo que nos obliga a repasar los extremos más relevantes que han quedado acreditados:

a. - Tres trabajadores, afiliados a CNT, que prestaban servicios para una empresa subcontratada por la demandante, denunciaron ante la Inspección de Trabajo, que estaban sometidos a prestamismo laboral por ambas empresas.

b. - Dichos trabajadores informaron a la empresa, a la que imputaban cesión ilegal de trabajadores, la constitución de una sección sindical en la misma, lo que se rechazó por ésta, porque no era su empleadora.

c. - Los trabajadores interponen demanda por cesión ilegal y reclamación de cantidad los días 9-03 y 25-03-2015.

d. - El 25-03-2015 son despedidos por la empresa que les contrataba formalmente, con base a la decisión de la demandante de extinguir el contrato que mantenía con dicha empresa.

e. - Los trabajadores interponen las correspondientes demandas por despido nulo.

f. - Desde el 27-03-2015, una vez producido el despido, hasta el 27-10-2015, CNT ha realizado varias acciones, en las que ha esgrimido diversas pancartas, entre las que se contenían leyendas como "DLH

TERRORISMO PATRONAL"; "DLH PRECARIEDAD LABORAL" y "DLH CESIÓN DE TRABAJADORES", así como el reparto de octavillas explicando la versión sindical del conflicto, sin que se haya acreditado violencia o trasgresión del orden público.

g. - CNT se ha dirigido a los clientes de la empresa para explicarles su versión del conflicto.

Los hechos reflejados acreditan la concurrencia de un conflicto laboral entre tres trabajadores, afiliados a CNT y la propia CNT con la empresa demandante, cuya peculiaridad consiste en que la empresa no era su empleadora formal, entendiéndose por los trabajadores y el sindicato que lo era realmente, al someterles a tráfico ilegal de trabajadores. - Iniciado el conflicto por denuncias y demandas de los trabajadores, así como por la negativa de la empresa a reconocer a la sección sindical de CNT, se produce inmediatamente el despido de los trabajadores, lo que desencadena las acciones del sindicato más arriba referidas (hecho probado quinto), a las que la empresa considera vulneradoras de su derecho al honor, situando el foco, como anticipamos más arriba, en las pancartas alusivas al terrorismo empresarial.

La Sala no comparte el reproche de la empresa, aun cuando la expresión controvertida "terrorismo empresarial", que no se vierte contra directivos y personas concretas, como sucedió en el supuesto examinado por STS 20-04-2005, rec. 6701/2005, sea extremadamente dura, puesto que se produce en el marco de un conflicto laboral duro, en el que tres trabajadores y el propio sindicato consideran que la empresa ha sometido a dichos trabajadores a un tráfico ilegal de trabajadores, vetado por el art. 43 ET, cuya acreditación convertiría a la empresa en su auténtico empleador, dándose la circunstancia de que se han extinguido sus contratos de trabajo por la empresa subcontratada de manera inmediata a la promoción de denuncias y reclamaciones contra la empresa demandante. - Consiguientemente las acciones, promovidas por CNT, se enmarcan claramente en la defensa de sus afiliados ante lo que consideran una actuación ilícita de la demandante, que se acreditará judicialmente o no, pero que forman parte del legítimo ejercicio a la acción sindical, garantizado por los arts. 7, 28.1 CE, en relación con el art. 2.2.d LOLS.

Ya hemos anticipado que la expresión "terrorismo empresarial" por parte de CNT constituye una crítica dura, pero no puede descontextualizarse del marco en el que se produjo, que se explica más precisamente por las otras pancartas utilizadas en los actos referidos más arriba "DLH precariedad Laboral" y "DLH cesión ilegal de los trabajadores", siendo evidente, como subrayó el Ministerio Fiscal, que la intención de CNT no fue nunca imputar un delito a DLH, ni asociarla con actos propiamente terroristas, sino criticar una política empresarial que, de acreditarse, sería extremadamente grave también. - Por lo demás, la expresión controvertida "terrorismo empresarial" se ha convertido en lugar común en nuestra sociedad, al utilizarse de manera habitual para descalificar determinadas actuaciones empresariales por sindicatos e incluso partidos políticos, lo que ha devaluado socialmente su significado, como subrayó el Ministerio Fiscal, convirtiéndose, de este modo, en una crítica dura, extrema incluso, pero que ninguna persona razonable asocia propiamente al contenido jurídico del término, ni la considera probada, porque se esgrima en concentraciones o manifestaciones, que se producen generalizadamente en la actualidad. - Acredita lo expuesto, que la propia empresa demandante admitiera que no ha sufrido daños materiales, ni ha perdido clientela, acreditando que, a pesar de la exposición sistemática de la leyenda "terrorismo empresarial" en múltiples concentraciones, los clientes de la empresa y los ciudadanos en general no le han dado el crédito propio de su significado formal, sino que lo han integrado en la propia situación de conflicto.

Por consiguiente, probado que CNT, además de las pancartas controvertidas, repartió octavillas en las que contaba su versión del conflicto y probado también que envió correos electrónicos a los clientes de la empresa, en los que explicaba también su versión del conflicto, debemos concluir que dichas actuaciones están protegidas por su legítimo derecho a la información sindical, así como a la libertad de expresión, por cuanto en las mismas se limitaron a explicar su visión del conflicto, lo que forma parte de su derecho a la acción sindical, protegida por el derecho fundamental a la libertad sindical, puesto que se trata de informaciones veraces, lo que no significa necesariamente que sean ciertas, lo que se determinará, en su momento, por los órganos judiciales a quienes corresponda enjuiciar los despidos y, en su caso, las demandas por cesión ilegal de trabajadores.

Así pues, descartamos que la actuación sindical haya vulnerado el derecho al honor de la empresa demandante, por lo que desestimamos su demanda.

La Sala no va a imponer sanción por temeridad a la empresa demandante, como reclamó CNT, puesto que la acción, promovida por DLH, no es propiamente temeraria, puesto que las expresiones vertidas podrían, en un contexto diferente, ser vulneradoras de su derecho al honor. - No compartimos tampoco que la reclamación de daños y perjuicios por daños morales constituya fraude de ley, porque se reconviniera a los

trabajadores despedidos, puesto que la acción se interpone aquí frente al sindicato y no frente a las personas físicas, no habiéndose acreditado aquí qué reproches les realiza la empresa demandante.

VISTOS los preceptos legales citados y demás de general y pertinente aplicación,

FALLAMOS

En la demanda de tutela de derechos fundamentales y libertades públicas, promovida por DLH FREIGHT SPAIN, SL contra CNT SINDICAT D#OFICIS VARIS DE BARCELONA, adherida a la CONFEDERACIÓN NACIONAL DEL TRABAJO, desestimamos las excepciones de incompetencia de jurisdicción por razón de la materia y falta de acción y desestimamos la demanda antes dicha, por lo que absolvemos a CNT SINDICAT D#OFICIS VARIS DE BARCELONA de los pedimentos de la demanda.

Notifíquese la presente sentencia a las partes advirtiéndoles que contra la misma cabe Recurso de Casación ante la Sala Cuarta del Tribunal Supremo, que podrá prepararse ante esta Sala de lo Social de la Audiencia Nacional en el plazo de CINCO DÍAS hábiles desde la notificación, pudiendo hacerlo mediante manifestación de la parte o de su Letrado al serle notificada, o mediante escrito presentado en esta Sala dentro del plazo arriba señalado.

Al tiempo de preparar ante la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional el Recurso de Casación, el recurrente, si no goza del beneficio de Justicia gratuita, deberá acreditar haber hecho el depósito de 600 euros previsto en el art, 229.1.b de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social , y, en el caso de haber sido condenado en sentencia al pago de alguna cantidad, haber consignado la cantidad objeto de condena de conformidad con el art, 230 del mismo texto legal , todo ello en la cuenta corriente que la Sala tiene abierta en el Banco de Santander Sucursal de la Calle Barquillo 49, si es por transferencia con el nº 0049 3569 92 0005001274 haciendo constar en las observaciones el nº 2419 0000 00 0344 15; si es en efectivo en la cuenta nº 2419 0000 00 0344 15, pudiéndose sustituir la consignación en metálico por el aseguramiento mediante aval bancario, en el que conste la responsabilidad solidaria del avalista.

Se advierte, igualmente, a las partes que preparen Recurso de Casación contra esta resolución judicial, que, según lo previsto en la Ley 10/2014, de 20 de noviembre, modificada por el RDL 3/13 de 22 de febrero, por la que se regulan determinadas tasas en el ámbito de la Administración de Justicia y del Instituto Nacional de Toxicología y Ciencias Forenses, con el escrito de interposición del recurso de casación habrán de presentar justificante de pago de la tasa por el ejercicio de la potestad jurisdiccional a que se refiere dicha norma legal, siempre que no concurra alguna de las causas de exención por razones objetivas o subjetivas a que se refiere la citada norma, tasa que se satisfará mediante autoliquidación según las reglas establecidas por el Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas en la Orden HAP/2662/2012, de 13 de diciembre.

Llévese testimonio de esta sentencia a los autos originales e incorpórese la misma al libro de sentencias.

Así por nuestra sentencia lo pronunciamos, mandamos y firmamos.