

SECCIÓN DEL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

17691 *Sala Segunda. Sentencia 127/2018, de 26 de noviembre de 2018. Recurso de amparo 226-2018. Promovido por don Gustavo Santos Valencia en relación con la sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Canarias, con sede en Las Palmas de Gran Canaria, que declaró la procedencia de su despido de la empresa Seguridad Integral Canaria, S.A. Vulneración del derecho a la libertad sindical en relación con la libertad de expresión: STC 89/2018 (despido de un trabajador, miembro del comité de empresa, que asistió a un pleno municipal portando una careta y una camiseta que exhibía un lema crítico con el comportamiento de la empresa y del ayuntamiento de Las Palmas de Gran Canaria y que posteriormente participó en la rueda de prensa en la que se anunció convocatoria de huelga).*

ECLI:ES:TC:2018:127

La Sala Segunda del Tribunal Constitucional, compuesta por doña Encarnación Roca Trías, Presidenta, don Fernando Valdés Dal-Ré, don Juan Antonio Xiol Ríos don Antonio Narváez Rodríguez y don Ricardo Enríquez Sancho, Magistrados, ha pronunciado

EN NOMBRE DEL REY

la siguiente

SENTENCIA

En el recurso de amparo número 226-2018, promovido por don Gustavo Santos Valencia, representado por la Procuradora de los Tribunales doña Teresa de Jesús Castro Rodríguez y asistido por el Abogado don Diego Miguel León Socorro, contra la Sentencia dictada el 24 de noviembre de 2016 por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Canarias (con sede en Las Palmas de Gran Canaria), que estimó el recurso de suplicación interpuesto por la empresa Seguridad Integral Canaria, S.A., contra la sentencia dictada el 12 de febrero de 2016 por el Juzgado de lo Social número 10 de Las Palmas de Gran Canaria, revocando esta última y declarando la procedencia del despido del demandante. Ha intervenido el Ministerio Fiscal. Ha sido Ponente el Magistrado don Ricardo Enríquez Sancho, quien expresa el parecer de la Sala.

I. Antecedentes

1. Por escrito presentado en el registro general de este Tribunal el día 12 de enero de 2018, la Procuradora de los Tribunales doña Teresa de Jesús Castro Rodríguez, actuando en nombre y representación de don Gustavo Santos Valencia, con la asistencia del Letrado don Diego Miguel León Socorro, interpuso recurso de amparo 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) El demandante era miembro del comité de empresa y venía prestando servicios en la empresa Seguridad Integral Canaria, S.A., desde el día 15 de enero de 1994, con categoría profesional de vigilante de seguridad. En fecha 25 de marzo de 2015, la

empresa mencionada entregó un escrito al demandante por el que le comunicó la apertura de un expediente contradictorio por causa disciplinaria.

b) Tras las correspondientes alegaciones, el día 16 de abril de 2015 la empresa comunicó por escrito al demandante su despido disciplinario, haciendo referencia a dos hechos fundamentalmente:

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

En segundo lugar, la carta de despido se refiere al hecho acontecido el día 31 de marzo de 2015. En la indicada fecha, se atribuye al demandante haber asistido a una rueda de prensa en la sede de Intersindical Canaria, apoyando las manifestaciones del secretario de la organización sindical, don Jacinto Ortega, vistiendo además una camiseta idéntica a la que portaba el día 23 de diciembre de 2014. Circunstancia que supone el reconocimiento público, a juicio de la empresa, que por parte del sindicato Intersindical se ha abanderado dicho slogan, con el fin de denunciar el amiguismo que subyace entre la empresa Seguridad Integral Canaria y todas las administraciones públicas. Refiere la carta de despido que, en dicha rueda de prensa por parte de los manifestantes y con la pasividad del demandante, se amenaza y coacciona a esta entidad y a sus clientes, con secundar futuras concentraciones ante las instalaciones de éstos. A dicha rueda de prensa, además del demandante asisten siete miembros pertenecientes al comité de empresa de varios centros (de un total de 21), otros representantes de personal y sindicales. Se añade que en la rueda de prensa intervienen cinco responsables sindicales. Uno por CC.OO. (trabajador de esta entidad), y los otros cuatro de Intersindical Canaria, UGT, USO y SUSP, trabajadores de empresas de la competencia, teniendo por objeto la rueda de prensa anunciar la convocatoria de huelga y con carácter extraordinario, apoyar a los trabajadores expedientados. Se afirma en la carta de despido que el demandante estuvo presente y apoyó expresamente, al no oponerse, las manifestaciones que allí se formularon:

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

– Miguel A. Ramírez Alonso, es un dictador empresarial, que acosa y amenaza a los trabajadores que reivindican sus derechos. Es un cacique empresarial, responsable de las penurias y separaciones matrimoniales de sus trabajadores, porque les quita su dinero.

– La empresa Seguridad Integral Canaria, y el grupo de empresas al que pertenece, tienen el apoyo estatal y el del resto de Administraciones Públicas (amiguismo). Dichas empresas han aparecido en las listas de Bárcenas, por lo que

algún que otro político, habrá sido alimentado. Por ello, nosotros (el Sindicato Intersindical) tenemos un slogan que abanderamos “detrás de un empresario corruptor, hay un político corrupto”.

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

– El grupo Ralons, está denigrando a la clase trabajadora.

– No somos sindicalistas que rinden pleitesía a estos terroristas empresariales, que están cometiendo situaciones que rozan del delito [sic].»

c) El día 18 de agosto de 2015, el demandante presentó demanda en el Decanato de los Juzgados de lo Social de Las Palmas de Gran Canaria, cuyo conocimiento correspondió al Juzgado número 10 de aquella capital, que inició el procedimiento por despido número 633-2015.

En su demanda el actor solicitó que fuera declarado nulo el despido. Argumentó que la extinción de la relación laboral atentaba contra sus derechos fundamentales a la libertad sindical, libertad de expresión e información y a no ser discriminado. Subsidiariamente, interesó que fuera declarada la improcedencia de la decisión extintiva, al tiempo que invocaba la prescripción de las faltas disciplinarias relativas a hechos acaecidos en el Pleno del Ayuntamiento de Las Palmas de Gran Canaria el día 23 de diciembre de 2014.

d) Una vez finalizado el procedimiento, el Juzgado de lo Social número 10 de Las Palmas, en fecha 12 de febrero de 2016, dictó sentencia estimatoria de la demanda, declarando nulo el despido del actor y condenando a la empresa demandada a su readmisión y al pago de los salarios dejados de percibir desde el 17 de abril de 2015. Para fundar su decisión, destacó ante todo que compartía los razonamientos expresados en una precedente sentencia del Juzgado de lo Social número 2 de la misma ciudad, dictada el 8 de febrero de 2016 en un procedimiento (núm. 382-2015) instado «por otro trabajador de la empresa por los mismos hechos», criterio que le servía así de base para resolver el caso ante él planteado.

En relación con los hechos contenidos en la carta de despido, la sentencia del Juzgado *a quo* declaró probado que el día 31 de marzo de 2015 el demandante asistió a una rueda de prensa, en la que intervinieron cinco representantes sectoriales de seguridad privada de otras tantas organizaciones sindicales, «cuyo objeto era anunciar la convocatoria de huelga en la referida empleadora desde el 15 de marzo y el 15 de mayo de 2015. En la citada rueda de prensa se vertieron por parte de los citados cinco intervinientes las manifestaciones expresadas... contra el grupo empresarial al que pertenece la entidad mercantil demandada, así como contra el titular dominical de la misma... la empresa le imputa al actor haber mantenido una actitud pasiva sin oponerse a las afirmaciones efectuadas por los citados representantes sindicales».

Considera asimismo la sentencia, respecto de los hechos que se relatan en la carta de despido concernientes a la participación del demandante en el Pleno del Ayuntamiento de las Palmas de Gran Canaria el día 23 de diciembre de 2014, que «lo único que ha quedado acreditado en el presente proceso es que el actor asistió a dicho Pleno, sin que la empresa haya conseguido probar... que fuera una de las personas que mantuvieron tal conducta» de irrumpir en el Pleno del Ayuntamiento de Las Palmas con consignas en sus camisetas («donde hay un corrupto hay un corruptor. Tanto o más importante que el nombre del político corrupto, es conocer el de la empresa de seguridad corruptora»). Los indicios que obran en los autos (foto del actor vestido con aquella camiseta, acuerdo adoptado entre otros por el demandante en la reunión del comité de empresa el 10 de noviembre de 2014 para asistir a un pleno del Ayuntamiento con camisetas y caretas), entiende el Juzgado que no bastan «para declarar probado que el actor fue uno de los sujetos activos de tal actuación, pues para efectuar tal declaración en el relato fáctico, la empresa tenía que haber demostrado, sin margen de duda, tal proceder por parte de aquél, sin que quepa aplicar presunción en tal sentido, aun cuando la lógica humana permitiera llegar a tal conclusión por mera capacidad deductiva».

Prosigue diciendo la sentencia que el actor ostenta la condición de miembro del comité de empresa de la demandada. Dicha cualidad de representante legal de los trabajadores deriva de su inclusión en la candidatura presentada por la organización Intersindical Canaria, habiendo sido proclamado como tal representante tras las elecciones sindicales celebradas en la empresa el 3 de abril de 2014. Expone la sentencia en este punto la doctrina del Tribunal Constitucional sobre el derecho a la libertad sindical proclamado por el artículo 28.1 CE, el cual garantiza, en su vertiente individual, «el derecho del trabajador a no sufrir consecuencias desfavorables en la empresa por razón de su afiliación o actividad sindical, de suerte que el derecho a la libertad sindical se vulnera si el trabajador resulta perjudicado por el desempeño legítimo de la actividad sindical». También se refiere al alcance de la libertad de expresión en el ámbito del contrato de trabajo exponiendo la doctrina del Tribunal Constitucional. Señala que la libertad de expresión debe ser ejercitada por el trabajador conforme a las exigencias de la buena fe.

e) Interpuesto recurso de suplicación por la empresa Seguridad Integral Canaria, S.A., e impugnado de contrario por el demandante, la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Canarias (con sede en Las Palmas de Gran Canaria), dictó sentencia en el recurso 591-2016 el 21 de noviembre de 2016, en sentido estimatorio, revocando la sentencia de instancia y desestimando la demanda interpuesta por el demandante, declarándose procedente su despido, «sin que tenga el trabajador derecho a indemnización ni a salarios de tramitación».

Para fundar su decisión la Sala tuvo en cuenta lo anteriormente resuelto en otra sentencia suya de 15 de noviembre de 2016 (recurso núm. 726-2016), respecto de otro de los trabajadores intervinientes en los mismos acontecimientos.

La sentencia responde primero al motivo de revisión de los hechos probados, el cual estima parcialmente, negando sin embargo que se incluya en el hecho corregido la afirmación de que el demandante formaba parte de los sindicalistas que irrumpieron en la sesión del Pleno del Ayuntamiento del 23 de diciembre de 2014 con las caretas y camisetas ya reseñadas, pues a juicio de la Sala no se aprecian «indicios suficientes» que permitan «suplir la falta de convicción del Juez *a quo* en cuanto a que el demandante fuera una de aquellas personas». Sin embargo, a renglón seguido, la sentencia advierte que en realidad esta última circunstancia es irrelevante, pues quedando probado que el demandante había participado en la reunión del comité de empresa del 10 de noviembre de 2014 que acordó realizar justamente aquella iniciativa en el Pleno, no importa que luego ese día «se pusiera o no la camiseta, y se tapase o no el rostro con la careta, hubo varias personas que lo hicieron, de manera que el demandante resulta ser coautor, partícipe o cooperador necesario del suceso, existiendo un dominio funcional del hecho conforme al plan trazado por los autores, bastando el concierto y reparto previo de papeles para su realización, de modo que a efectos resulta indiferente que el artífice material fuere el propio demandante u otra persona a la que se encargase esta misión».

Ya en relación con el motivo de suplicación que alegaba que la conducta del demandante excedía los límites de los derechos fundamentales a la libertad de expresión y a la libertad sindical, la Sala razona en primer lugar que no se puede responsabilizar al demandante de los hechos del 31 de marzo de 2015, acaecidos en la rueda de prensa. Ahora bien, en relación con los acontecimientos del 23 de diciembre de 2014, concluye que el despido disciplinario no supone una vulneración de los derechos de libertad de expresión y de la libertad sindical. A tal fin, y con base en la sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo de 20 de abril de 2005 (recurso 6701-2003), de la que transcribe los fundamentos de Derecho undécimo a decimotercero, en relación con los parámetros aplicables para la ponderación de los derechos a la libertad de expresión y a la libertad sindical, argumenta el Tribunal Superior de Justicia:

«Al igual que el Tribunal Supremo concluía en aquel caso, en el presente entendemos que la conducta del actor no está amparada por el ejercicio de las

libertades sindical y de expresión, y que la misma constituye una grave transgresión del deber de buena fe contractual, pues se viene a acusar de corrupción no solo a la empresa de seguridad sino al “político” correspondiente. La imagen ofrecida es manifiestamente perjudicial tanto para la Administración como para la empresa que presta el servicio de seguridad privada.

Cierto es que la conducta se realizó por el actor en el contexto de su relación laboral y en el ejercicio de su función representativa, pero entiende la Sala que se traspasaron los límites inherentes del respeto al derecho al honor de los responsables de la empresa y también de la Administración receptora del servicio, sin que pueda sostenerse que aquella se circunscribe al estricto ámbito de las relaciones laborales, por todo lo cual no puede preponderarse [sic] en este caso el derecho fundamental a la libertad de expresión en relación con el de libertad sindical. Tal y como decía el Tribunal Supremo en la aludida sentencia, el ejercicio de los derechos de la libertad de expresión e información no puede justificar sin más el empleo de expresiones o apelativos insultantes, injuriosos o vejatorios cuando exceden del derecho de crítica y son claramente atentatorias para la honorabilidad de aquél cuyo comportamiento o manifestaciones se critican, y eso es lo que creemos que sucede en el presente caso. Todo tiene un límite. Siendo esto así, en el presente caso entendemos que el trabajador incurrió en una conducta de especial gravedad y trascendencia, merecedora del máximo reproche sancionador que supone el despido disciplinario y, por todo lo expuesto, debemos estimar el recurso y revocar la sentencia de instancia...»

f) En fecha 7 de febrero de 2017, se formalizó por el letrado del demandante recurso de casación para la unificación de doctrina contra la sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia recién indicada, siendo dicho recurso (núm. 720-2017) inadmitido por Auto de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, de 29 de noviembre de 2017, al no apreciarse la identidad sustancial requerida entre la resolución impugnada y la ofrecida de contraste.

3. La demanda de amparo atribuye a la sentencia dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Canarias, la vulneración de los derechos fundamentales a la libertad de expresión [art. 20.1 a) CE] y a la libertad sindical (art 28.1 CE), solicitando por ello que declaremos la nulidad del despido y el reconocimiento del derecho del recurrente a ser readmitido en su puesto de trabajo. La demanda fundamenta su pretensión en los siguientes argumentos:

a) En relación con la lesión del derecho a la libertad de expresión, el demandante reprocha a la sentencia de suplicación la inadecuada ponderación que efectúa entre el derecho del recurrente a la libertad de expresión y su «obligación contractual» (refiriéndose al deber de lealtad y buena fe que rige en el marco laboral entre empresario y trabajador). Afirma que la sentencia no ha tenido en cuenta que la empresa demandada presta al Ayuntamiento de Las Palmas de Gran Canaria un servicio público en materia de seguridad individual y colectiva de la ciudadanía, cuyo titular originario es el Ayuntamiento de Las Palmas de Gran Canaria, en cuyo Pleno se realizó el acto que ha dado lugar a que el despido sea calificado como procedente. Tal circunstancia determina, a juicio del recurrente, que el Consistorio no aparezca como un «tercero extraño» que deba permanecer ajeno a lo que pueda ocurrir en el seno de aquella empresa que ejecuta la competencia pública. Por ello, entiende que no cabe imponer límites a la divulgación de la conflictividad laboral, en aras al aseguramiento del prestigio de la empresa.

Tampoco se toma en consideración que el mencionado acto fue no verbal, en tono correcto, sin estridencias y sin mencionar directamente a la empresa, sin que la sola afirmación del interés empresarial baste para restringir los derechos del trabajador, debiéndose acreditar, en su caso, el daño provocado. Añade que la expresión no verbal cuestionada no contenía una alusión directa a la mercantil demandada, enmarcándose la

misma en la crítica de la posición adoptada por el Ayuntamiento ante el que se materializó la protesta, culpabilizándole al permitir que la empresa concesionaria no abone los salarios previstos en el convenio colectivo, fijados en los pliegos de condiciones contractuales. A continuación se formulan referencias a la doctrina de este Tribunal Constitucional sobre el derecho a la libertad de expresión y sus límites, y a sus modulaciones en el ámbito de las relaciones de trabajo.

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

Refiere que el actor realizó un acto de evidente naturaleza sindical, el uso de su libertad en defensa de los intereses de los trabajadores, al reivindicar una actuación más enérgica de la Administración frente a los compromisos fijados en el contrato con el Ayuntamiento no cumplidos por la empresa. Frente al ejercicio de la libertad sindical, no cabe oponer que la conducta del actor sea desleal, sino que tendrá que acreditar que dicha restricción es adecuada, imprescindible y proporcional a la protección de la libertad de empresa. De lo contrario, se cercenan ilícitamente esos derechos. Sustenta sus argumentos en la doctrina emanada de la STC 198/2004, de 15 de noviembre, en virtud de la cual integra el derecho a la libertad sindical, entre otras manifestaciones, «la utilización como instrumento de acción sindical de los derechos a la libertad de expresión y a la libertad de información» (fundamento jurídico 5); con cita también de las SSTC 134/1994, de 9 de mayo, FJ 4, y 213/2002, de 11 de noviembre, FJ 11.

4. Por providencia de 23 de abril de 2018, la Sección Cuarta de este Tribunal acordó la admisión a trámite de la demanda de amparo, «apreciando que concurre en la misma una especial trascendencia constitucional [art. 50.1 de la Ley Orgánica del Tribunal Constitucional (LOTIC)], porque el recurso plantea un problema o afecta a una faceta de un derecho fundamental sobre el que no hay doctrina de este Tribunal [STC 155/2009, FJ 2 a)»]. En esa misma providencia se dispuso también que, a tenor de lo dispuesto en el artículo 51 LOTIC, se dirigiese atenta comunicación a la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, a la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Canarias y al Juzgado de lo Social número 10 de Las Palmas de Gran Canaria, para que en el plazo de diez días remitieran a este Tribunal, respectivamente, certificación o fotocopia adverada de las actuaciones correspondientes al recurso de casación para la unificación de doctrina número 720-2017, al recurso de suplicación número 591-2016, y al procedimiento de despido disciplinario número 633-2015. En este último caso, con emplazamiento por el Juzgado *a quo* a quienes hubieran sido parte en el procedimiento de instancia excepto al recurrente en amparo, para que en el plazo de diez días pudieran comparecer si lo desearan, en el presente proceso constitucional.

5. La Secretaría de Justicia de la Sala Segunda de este Tribunal, dictó diligencia de ordenación el 1 de junio de 2018 por la que se acordó dar vista de las actuaciones recibidas a la parte recurrente y al Ministerio Fiscal, por plazo común de veinte días, a efecto de que pudieran presentar sus alegaciones conforme determina el artículo 52.1 LOTIC.

6. Mediante escrito registrado en este Tribunal el día 6 de junio de 2018, la representación procesal del demandante formuló alegaciones, reiterando el contenido de su demanda de amparo.

7. El Fiscal ante el Tribunal Constitucional, por su parte, presentó sus alegaciones mediante escrito registrado el día 28 de junio de 2018, en el que interesó el otorgamiento del amparo y que se declarara vulnerado el derecho a la libertad sindical, en relación con la libertad de expresión del demandante, y la nulidad de la sentencia de la Sala de lo

Social del Tribunal Superior de Justicia de Canarias, con sede en Las Palmas de Gran Canaria, de 24 de noviembre de 2016, y el Auto del Tribunal Supremo de fecha 29 de noviembre de 2017, recurso de casación número 720-2017.

Comienza su escrito el Ministerio Fiscal exponiendo, de modo detallado, los antecedentes procesales que considera relevantes y, ya en los fundamentos jurídicos, efectuando una síntesis de las alegaciones expuestas por el demandante en su recurso, precisa que este último se refiere únicamente a los hechos acaecidos el 23 de diciembre de 2014 en el Pleno del Ayuntamiento de Las Palmas de Gran Canaria, que son «los que según la sentencia impugnada hacen procedente el despido», y por ello los únicos sobre los que en el presente escrito informa el Fiscal.

Efectuada esta precisión, se enmarca la queja del demandante en el ámbito de la acción sindical que se manifiesta haciendo uso de la libertad de expresión, por lo que al ejercitarse los derechos alegados de un modo entrelazado, la queja debe ser abordada desde un prisma unitario.

Con cita de los fundamentos jurídicos 5 y 6 de la STC 56/2008, de 14 de abril, sostiene que a la hora de hacer la ponderación que respete la definición y valoración constitucional del derecho fundamental y que atienda a las circunstancias concurrentes en el caso, conviene recordar que el objeto de esta causa es determinar si al sancionar al demandante con el despido, la empresa está vulnerando los derechos constitucionales de este. Es decir, se está juzgando la reacción de la empresa que ha despedido al demandante. Añade que al constar como hecho probado que el demandante era miembro del comité de huelga y que la acción realizada el 23 de diciembre de 2014 en el Pleno del Ayuntamiento de Las Palmas de Gran Canaria se acordó en una reunión del sindicato Intersindical Canaria, ha de matizarse la doctrina constitucional para reforzar la libertad de acción de los representantes sindicales, citando en este sentido la STC 203/2015, de 5 de octubre, FJ 5, que reproduce en algunos pasajes.

En aplicación de esta doctrina al caso de autos, destaca el Fiscal que si bien se tiene por cierto que el aquí recurrente tuvo responsabilidad en los sucesos acaecidos en el Pleno del Ayuntamiento, al participar en la reunión sindical que acordó llevar a cabo dicha acción, fuera o no uno de quienes portaron las camisetas y caretas ese día, de los hechos probados no se desprende sin embargo que se causara una alteración del orden público, ni que se produjeran gritos o alboroto. La información periodística que se menciona como hecho probado, constata que la irrupción en el Pleno se hizo de forma silenciosa y para protestar los trabajadores por su situación laboral, y en todo caso, aparte de las caretas del pequeño Nicolás, de las camisetas solo se recogió en la noticia la parte del lema que decía «donde hay un corrupto hay un corruptor», lo que demuestra la escasa trascendencia que se dio a la parte del lema que afectaba a la empresa. Por tanto, descarta el escrito de alegaciones que por la forma en que se expresó el demandante, haya un exceso en el ejercicio de su derecho constitucional a la libertad de expresión como manifestación de la libertad sindical. Por otra parte, la empresa contratada realiza un servicio de seguridad del que es titular originario el Ayuntamiento que la contrata, de tal modo que este no es un tercero extraño que deba permanecer ajeno a lo que pueda ocurrir en el seno de la empresa.

Afirma que la empresa corruptora, a la que se aludía mediante el lema de las camisetas, podía ser identificada al poderse pensar que era la empresa de seguridad que en ese momento tenía contratado el Ayuntamiento. Ahora bien, puntualiza que dicho conocimiento era accesible sobre todo para los concejales, a quienes se les reprochaba culpa *in vigilando* en relación con las condiciones contractuales de la empresa con sus trabajadores, pero no tanto para la población en general. En tal sentido, la prensa del día siguiente a la celebración del Pleno ya indicado, solo recogía una parte del texto de la camiseta, la que no se refería a la empresa, con lo que se puede entender que su protesta, para el periodista, y, por tanto, para el público, parecía un mero alegato contra la corrupción en general, no un ataque a su empresa.

El Fiscal comparte con la Sala de instancia que no hay indicios de delitos de corrupción en el sentido técnico de la expresión, pero considera que se ha generalizado

tanto el uso de la palabra corrupción, en relación con diferentes prácticas ilícitas o inmorales, que dicha expresión ha acabado empleándose no solo en el sentido de soborno, sino en las muchas acepciones que tiene en el diccionario de la Real Academia Española. A ello añade que, teniendo en cuenta que el titular de la empresa estaba siendo investigado por fraude a la Seguridad Social, según noticias periodísticas, y que existía en la empresa una evidente conflictividad laboral que estaba dando lugar a varios pleitos en los juzgados de lo social, puede suponer que la referencia a la corrupción, como forma de llamar la atención sobre los problemas laborales de la empresa, no resulte tan gratuita como pudiera parecer a primera vista.

También entiende el escrito de alegaciones, que debe tenerse en cuenta que el acto sindical que se está enjuiciando se realiza ante el Ayuntamiento, que, como dice el demandante, no es «un tercero extraño que deba permanecer ajeno a lo que suceda en el seno de la empresa», sino que es el contratante de la empresa, a quien se acusa por el recurrente de no exigir a su empresario el cumplimiento de la normativa laboral, en perjuicio de los trabajadores a los que representa. Sostiene que no se menciona ni el nombre del supuesto «político corrupto» ni el de la «empresa de seguridad corruptora», lo cual lleva a considerar que el despido del demandante produjo la vulneración del derecho a la libertad sindical en relación con la libertad de expresión, y dicha vulneración no fue reparada por las posteriores resoluciones judiciales.

8. Por providencia de 22 de noviembre de 2018, se señaló para deliberación y votación de la presente sentencia el día 26 del mismo mes y año.

II. Fundamentos jurídicos

1. La demanda de amparo se interpone contra la sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Canarias, con sede en Las Palmas de Gran Canaria, de 24 de noviembre de 2016, que estimando el recurso de suplicación promovido por la empresa demandada en la instancia, revocó la dictada por el Juzgado de lo Social número 10 de Las Palmas de Gran Canaria el 12 de febrero de 2016, la que a su vez había declarado nulo el despido disciplinario del recurrente por vulneración de sus derechos fundamentales a la libertad de expresión [art. 20.1 a) CE] y a la libertad sindical (art. 28.1 CE). Tales derechos son los que la demanda considera de nuevo lesionados por la sentencia de suplicación (en origen, por la empresa que le despidió), al haber realizado una ponderación inadecuada de la responsabilidad que tuvo el recurrente, miembro del comité de empresa de la entidad Seguridad Integral Canaria, S.A., en la protesta efectuada por varios trabajadores de esta última quienes, portando caretas y camisetas reivindicativas, irrumpieron durante la celebración de un Pleno del Ayuntamiento de Las Palmas de Gran Canaria el 23 de diciembre de 2014, hechos a los cuales ya se ha hecho referencia en los antecedentes de esta sentencia.

El Ministerio Fiscal interesa la estimación de la demanda de amparo por vulneración del derecho a la libertad sindical en relación con la libertad de expresión del demandante, y la nulidad de la indicada sentencia de suplicación, así como también del posterior Auto dictado por la Sala de lo Social del Tribunal Supremo al inadmitir el recurso de casación para la unificación de doctrina, interpuesto por el recurrente contra aquélla.

2. Este Tribunal ha tenido ya ocasión de pronunciarse sobre los mismos hechos que trae a nuestra consideración la demanda, en cuatro recursos de amparo –hasta esta fecha– promovidos por otros tantos trabajadores compañeros del recurrente que resultaron sancionados por la empresa ya citada, planteando con la misma fundamentación jurídica que aquí la vulneración de sus derechos a la libertad de expresión [art. 20.1 a) CE] y a la libertad sindical [art. 28.1 CE]. Se trata en primer lugar de la STC 89/2018, de 6 de septiembre, del Pleno de este Tribunal; y ya en aplicación de la doctrina fijada por ésta, de las SSTC 108/2018 y 109/2018, ambas de 15 de octubre y de la Sala Primera, y la STC 118/2018, de 29 de octubre, de la Sala Segunda. En todas

ellas se ha otorgado el amparo y declarado la nulidad de la sentencia de suplicación, y en su caso la de instancia solo cuando ésta no había tutelado los derechos del recurrente (STC 118/2018).

Procede por tanto para evitar reiteraciones innecesarias, hacer nuestras las consideraciones contenidas en las sentencias de referencia, acudiendo para ello a la última de las citadas, que pasamos a reproducir en los pasajes que resultan de aplicación.

3. Entrando sin demora en el examen del fondo, y por lo que concierne al juicio de ponderación de los derechos fundamentales que hemos de cumplir para revisar el efectuado por la sentencia del Tribunal Superior de Justicia que se impugna, la STC 118/2018, FJ 3 razonó como sigue:

«Señala, al respecto, la STC 89/2018 que, si bien corresponde a los órganos judiciales realizar aquella ponderación, “nuestro enjuiciamiento, cuando de la infracción de derechos fundamentales sustantivos se trata, no se limita a examinar la razonabilidad de la motivación de las sentencias objeto de impugnación, sino que alcanza a comprobar si se ha realizado una ponderación adecuada ‘que respete la correcta definición y valoración constitucional del derecho fundamental aquí en juego y de las obligaciones que puedan modularlo. Juicio que permitirá determinar, a la luz de las concretas circunstancias del caso, si la reacción empresarial que condujo al despido es legítima o, por el contrario, el trabajador fue sancionado disciplinariamente por el lícito ejercicio de sus derechos fundamentales, en cuyo caso el despido no podría dejar de calificarse como nulo (STC 6/1988, FJ 4, con cita de la STC 8/1985, FJ 4)’ (SSTC 106/1996, de 12 de junio, F J 5 y 20/2002, de 28 de enero, F J 3)...»

[Hemos de] examinar, por tanto, si el recurrente en amparo hizo un uso legítimo de su derecho fundamental a la libertad sindical (art. 28.1 CE) cuando, en virtud de lo acordado en una reunión del sindicato ‘Intersindical Canaria’, junto con otros miembros del comité de empresa de la mercantil Seguridad Integral Canaria, S.A., en el contexto de un clima de conflictividad laboral derivado de la queja por incumplimiento de los derechos laborales en materia salarial, en el curso de una sesión del Pleno del Ayuntamiento de las Palmas de Gran Canaria, se levantó del asiento que ocupaba poniéndose una careta con la imagen de un controvertido personaje público, y exhibiendo una camiseta en cuyo anverso se podía leer el lema: ‘donde hay corrupto hay un corruptor. Tanto o más importante que el nombre del político corrupto, es conocer el de la empresa de seguridad corruptora’, constando junto con el mensaje escrito una imagen impresa en la que se apreciaban dos personas que estaban entregándose dinero...

[T]ambién tomaremos en consideración que los representantes de los trabajadores, además de cuestionar la conducta del empleador, critican la gestión llevada a cabo por el Ayuntamiento, que pese a adjudicar la prestación del servicio en materia de seguridad individual y colectiva a la referida empresa, habría consentido en el impago de los salarios fijados en el convenio colectivo a los trabajadores de la contrata” (FJ 4).»

4. Para aplicar esos factores de ponderación al caso concreto que traía la demanda, la STC 118/2018, FJ 4, se remitió en su integridad a los fundamentos jurídicos 5 y 6 de la STC 89/2018, conforme a los cuales:

«5. Aplicando la doctrina expuesta al caso analizado, para apreciar si la sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Canarias ha llevado a cabo un adecuado juicio de ponderación, se debe examinar, partiendo de la indicada sentencia, la conducta desplegada por el recurrente –sobre la que no existe debate fáctico en torno a la realidad de la misma–, en relación con el contexto en el que se produjo y las circunstancias relevantes del presente caso.

Considera la sentencia impugnada que la conducta del demandante traspasó los límites inherentes que impone el respeto al derecho al honor de los responsables de la empresa y también de la Administración receptora del servicio, sustentando dicha afirmación en que el ejercicio de la libertad de expresión no puede justificar sin más el empleo de expresiones o apelativos insultantes, injuriosos o vejatorios. Dicho comportamiento injustificado en términos constitucionales lo concreta la resolución en que el demandante vino a poner en entredicho la legalidad, transparencia o limpieza de los acuerdos suscritos entre “un político corrupto” y “una empresa de seguridad corruptora”. Argumenta que las mencionadas expresiones no podían referirse sino al Ayuntamiento de la ciudad y a la empresa Seguridad Integral Canaria, S.A., por lo que entiende identificada la empresa y por tanto, justificado el despido disciplinario del trabajador.

6. Dicha argumentación, así como la conclusión alcanzada, no pueden ser compartidas. En tal sentido la sentencia omite en su ponderación, o no atribuye significación suficiente, a ciertos aspectos que son esenciales para determinar si el recurrente en amparo hizo un uso legítimo de su derecho fundamental a la libertad de expresión en el ámbito sindical (art. 28.1 CE). Nos referimos, entre otros aspectos, a los siguientes: la condición del demandante; el contenido del mensaje; la necesidad y finalidad del mismo; la proyección o notoriedad pública de los destinatarios a los que iba dirigido; el modo en que quedó en su caso afectado su honor o su prestigio profesional o empresarial; la forma, medio o lugar en que se proyectó; su difusión y el grado de conexión con actividades de interés público; el daño sufrido por la empresa, así como el contexto en que se realizaron.

a) En el presente caso, debe partirse de la condición del demandante que actuaba como miembro del comité de empresa junto con otros representantes de los trabajadores en la defensa y protección de los derechos e intereses de estos (art. 7 CE), en virtud de lo acordado en una reunión del sindicato “Intersindical Canaria”. No se trataba de un trabajador más, pues ostentaba la condición de representante de los trabajadores y, como tal, ejercitaba la libertad de expresión para la protección del interés colectivo de los trabajadores. Además, con independencia de su afiliación al sindicato, la protesta había sido organizada y promovida por el sindicato Intersindical Canaria, desarrollándose por ello su conducta en el marco de la libertad sindical, cuyo ámbito de protección, como hemos indicado, es más amplio [SSTC 134/1994, FJ 4 b) y e); 200/2007, FJ 2; y 257/2007, FJ 2]. De este modo expresaba sus opiniones en las materias concernientes a la esfera de su representación [art. 68 d) Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre] y en el ejercicio de la acción sindical. Su objetivo y finalidad era el de reivindicar una actuación más enérgica de la Administración frente a los incumplimientos empresariales en materia salarial, denunciando la pasividad del Ayuntamiento por abstenerse de exigir el respeto de los derechos salariales de los trabajadores de la contrata. Dicha especial protección se recoge en el artículo 1 del Convenio número 135 de la Organización Internacional del Trabajo relativo a la protección y facilidades que deben otorgarse a los representantes de los trabajadores en la empresa, cuando indica que “los representantes de los trabajadores en la empresa deberán gozar de protección eficaz contra todo acto que pueda perjudicarlos”. Para que dicha protección resulte eficaz deberá compensar necesariamente el riesgo que origina la asunción de la defensa de los derechos laborales.

b) Por otra parte, procede destacar la relevancia que, en la tutela del derecho fundamental ejercitado por el demandante, supone el lugar y los destinatarios de la protesta, así como el medio, la forma utilizada para formularla, el posible daño sufrido por la empresa o el ambiente en el que se realizaron, elementos estos, que tampoco han sido adecuadamente considerados en la sentencia impugnada. Es importante tomar en consideración que los hechos que dan lugar al despido

disciplinario acontecen durante un Pleno del Ayuntamiento de las Palmas de Gran Canaria, en el que con la finalidad de cuestionar la pasividad del Ayuntamiento y la omisión de su deber de vigilar el cumplimiento de las condiciones salariales de los trabajadores de la empresa adjudicataria del servicio, los miembros del comité de empresa se colocan unas caretas y exhiben unas camisetas con el mensaje “donde hay corrupto hay un corruptor”, “tanto o más importante que el nombre del político corrupto, es conocer el de la empresa de seguridad corruptora”. Por tanto, la crítica se dirige a la actuación de la Corporación Municipal, lo que supone, de acuerdo con la doctrina de este Tribunal: (i) que “los límites permisibles de la crítica son más amplios si ésta se refiere a personas que, por dedicarse a actividades públicas, están expuestas a un más riguroso control de sus actividades y manifestaciones que si se tratase de simples particulares sin proyección pública alguna, pues, en un sistema inspirado en los valores democráticos, la sujeción a esa crítica es inseparable de todo cargo de relevancia pública” (SSTC 159/1986, de 16 de diciembre, FJ 6; 20/2002, de 28 de enero, FJ 5; 151/2004, de 20 de septiembre, FJ 9; 174/2006, de 5 de junio, FJ 4; 77/2009, de 23 de marzo, FJ 4; 41/2011, de 11 de abril, FJ 5; y 79/2014, de 28 de mayo, FJ 7); (ii) y además, que difícilmente se podría justificar la resolución unilateral del contrato de trabajo de carácter disciplinario por las críticas dirigidas a la actuación de la corporación municipal, al encontrarse dicho ente local al margen del vínculo contractual que liga al empresario y al trabajador (STC 56/2008, de 14 de abril, FJ 9).

En orden a ponderar las circunstancias concurrentes, procede tomar en consideración que el demandante no identifica claramente en el mensaje como “político corrupto” a ningún miembro del Ayuntamiento, tampoco utiliza la denominación de la empleadora al aludir a la “empresa de seguridad corruptora”, ni señala en el mensaje a cualquier responsable de la misma. La indeterminación de la “empresa de seguridad corruptora” dificultó que la misma fuera identificada por aquéllos que no tuvieran implicación alguna en el conflicto. Por ello, no puede compartirse la afirmación de la sentencia impugnada cuando indica que la actuación alcanzó al honor de los responsables de la empresa, pues éstos no aparecen en modo alguno determinados. A lo más que podía alcanzar el mensaje impreso era al prestigio de la empresa “valor este último no exactamente identificable con el honor, consagrado en la Constitución como derecho fundamental, por lo que en su ponderación frente a la libertad de expresión debe asignársele un nivel más débil de protección del que corresponde atribuir al derecho al honor de las personas físicas, según afirmamos en nuestra STC 139/1995, de 26 de septiembre, FJ 4” (STC 20/2002, de 28 de enero, FJ 7). Pero ni tan siquiera se identificó a la “empresa de seguridad corruptora”, tan es así que, como refiere con acierto el Ministerio Fiscal, y resulta de los hechos probados de la sentencia del Juzgado de lo Social, la edición del periódico “La Provincia”, correspondiente al 24 de diciembre de 2014, incluyó una fotografía en la que aparecen las cinco personas que realizan la protesta, y en la misma no se hace referencia alguna a la identidad de “la empresa de seguridad corruptora” ni a los responsables de la misma. En tales términos, es lógico entender que tampoco se acredite un daño real para la empresa derivado de la actuación sindical ni para el honor de sus integrantes.

Debe tomarse en consideración además, que la protesta se realizó sin altercado alguno y sin que tan siquiera conste que el Pleno del Ayuntamiento sufriera interrupción. Los miembros del comité de empresa se limitaron a colocarse las máscaras y a exhibir el referido mensaje en las camisetas durante un breve lapso de tiempo, saliendo del local en el que se celebraba el Pleno sin necesidad de ser desalojados, exteriorizando con su proceder, ante la entidad municipal adjudicataria del servicio de seguridad, y por tanto a la que corresponsabilizaban de los incumplimientos laborales, la disputa laboral por el impago de los salarios

fijados en el convenio colectivo. Esta actuación se integra sin dificultad en un contexto de grave conflictividad laboral, en una acción más de protesta que derivó en una convocatoria de huelga unos meses después.

c) Si bien lo anteriormente expuesto llevaría a estimar la vulneración de los derechos invocados, no está de más abordar el contenido del mensaje que para la sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Canarias, supuso el empleo de expresiones o apelativos insultantes, injuriosos o vejatorios,... La sentencia impugnada afirma, en lo que se refiere al caso concreto y sin mayor desarrollo argumental, que del texto impreso en las camisetas de los miembros del comité de empresa “se deduce la imputación de un delito de corrupción contra una empresa de seguridad y la administración municipal... Tal manifestación de la comisión de un delito es gratuita por no fundada en hechos o indicios suficientes de tal conducta”.

Antes de efectuar el análisis de la expresión “empresa de seguridad corruptora”, que es la única que se emplea en relación con la “empresa de seguridad”, debe indicarse, en lo que se refiere al reproche que efectúa la sentencia respecto a que la imputación de la comisión de un delito a la empresa de seguridad y a la administración municipal no se encuentra “fundada en hechos o indicios suficientes de tal conducta”, que el objeto de la libertad de expresión incluye pensamientos, ideas y opiniones (concepto amplio que incluye las apreciaciones y los juicios de valor), que por su naturaleza abstracta, no se prestan a una demostración de exactitud. Ello hace que al que ejercita la libertad de expresión no le sea exigible la prueba de la verdad o diligencia en su averiguación (por todas, STC 38/2017, de 24 de abril, FJ 2 y las que en la misma se citan), y por ello tampoco la aportación de hechos o indicios de la exactitud del juicio de valor emitido.

Precisado lo anterior, adentrándonos en el enjuiciamiento de la expresión utilizada por el recurrente –“empresa de seguridad corruptora”– en sí misma considerada y en relación con las circunstancias relevantes del caso, debemos convenir con el Ministerio Fiscal en que la misma no puede ser considerada gravemente ofensiva o vejatoria, ni innecesaria o gratuita, ni desconectada del conflicto laboral existente entre las partes. Tampoco dicha expresión puede considerarse lesiva de otro derecho fundamental o interés constitucionalmente relevante, únicos límites que pueden ser opuestos a quien ejercitaba un derecho fundamental. Especialmente, cuando quien emitía dicha manifestación actuaba en representación y defensa de los derechos de los trabajadores, con la amplia protección que ello suponía, y, singularmente, se expresaba de este modo en el marco de la crítica a la actuación de cargos públicos, lo que convertía el ejercicio del derecho en prácticamente inmune a restricciones que en otros ámbitos serían admisibles constitucionalmente.

Atribuir a la empresa de seguridad la acción de corromper a la Administración, mediante un mensaje escrito impreso en las camisetas, en el contexto de un conflicto laboral, con el propósito de recriminar al Ayuntamiento su pasividad frente al incumplimiento de las condiciones laborales de los trabajadores de una empresa adjudicataria de un servicio de titularidad pública –por más que se acompañara de la imagen de dos manos entregándose dinero–, no tenía más significación que la de denunciar la irregular actuación de la administración. Dicha protesta no buscaba otra finalidad que lograr el respeto de las condiciones laborales que se consideraban infringidas, pese a que los responsables de la empresa pudieran considerar que el mensaje impreso en las camisetas fuera ofensivo, molesto o hiriente. Tampoco la concreta expresión utilizada, dada su genérica significación, y el contexto, forma, lugar y propósito en que se manifestó, merece censura alguna, atendido por una parte el nivel más débil de protección que debe asignarse al prestigio de la empresa (STC 20/2002, FJ 7) y por otra, la amplia protección del derecho ejercitado. Debe añadirse en tal sentido que este

Tribunal ya se ha pronunciado sobre si existe una intromisión ilegítima en el derecho al honor por el empleo del término corrupción o por manifestar que alguna persona pudiera tener algún tipo de relación con actividades de ese carácter, indicando que dependiendo del contexto y finalidad en que dicha palabra fuera empleada su utilización quedaba amparada por el ejercicio de la libertad de expresión (STC 216/2013, de 19 de diciembre, FJ 6).»

En el presente caso, y como ya se expuso en los antecedentes, no ha quedado probado que el aquí recurrente en amparo fuera uno de los trabajadores que irrumpió durante la celebración del Pleno de 23 de diciembre de 2014, ataviado con una de las caretas y camisetas ya varias veces comentadas. Sin embargo, la sentencia del Tribunal Superior de Justicia expresamente indicó que esta circunstancia devenía irrelevante, porque al recurrente se le juzgaba, y este sí se consideró un hecho probado, por haber votado a favor de llevar a cabo dicha acción sindical, durante la reunión realizada un mes antes en la sede del sindicato al que pertenecía, lo que le convirtió por ese motivo –y reiteramos los términos de la sentencia– «en coautor, partícipe o cooperador necesario del suceso», y justificó su despido disciplinario. Por esta imputación es que resulta del todo aplicable el juicio de ponderación que se ha transcrito.

5. Tras la exposición del correspondiente juicio de subsunción procede concluir aquí, del mismo modo como se hizo, en fin, en la STC 118/2018, FJ 5, que:

«La argumentación contenida en los fundamentos jurídicos anteriores ha de llevar a la misma conclusión que la recogida en la STC 89/2018. En efecto, “el despido disciplinario vulneró el derecho a la libertad sindical (art. 28.1 CE) en relación con el derecho a la libertad de expresión [(art. 20.1 a)], pues el demandante actuó en calidad de miembro del comité de empresa, en el ejercicio de la libertad de acción sindical, cuestionando a través de la protesta la pasividad del Ayuntamiento en su deber de velar por los derechos de los trabajadores de la empresa adjudicataria del contrato de seguridad y vigilancia; y el mensaje contenido en las camisetas y exhibido en el Pleno del Ayuntamiento ni identificó como ‘empresa de seguridad corruptora’ a la mercantil empleadora, ni menos aún a ningún responsable de la misma, sin que por otra parte, atendida su significación, el contexto, forma, lugar y propósito en que se manifestó, pueda considerarse que excediera los límites constitucionalmente admisibles...

[L]a conducta del recurrente se desarrolló dentro de los márgenes que delimitan el legítimo ejercicio de sus derechos fundamentales de libertad sindical (art. 28.1 CE) en relación con el derecho a la libertad de expresión [(art. 20.1 a)]. Siendo esto así, la sanción de despido impuesta por la empresa resultó constitucionalmente ilegítima... procede estimar la demanda de amparo, anular las... resoluciones judiciales (causantes de la vulneración) y calificar el despido como nulo, con las consecuencias legales inherentes a tal declaración (STC 198/2004, de 15 de noviembre, FJ 11; y 76/2010, de 19 de octubre, FJ 10, FJ 7).»

En el presente caso, lo dicho determina que únicamente hemos de declarar la nulidad de la sentencia del Tribunal Superior de Justicia, no de la sentencia dictada por el Juzgado *a quo*, la cual como ya se recogió en los antecedentes, resultó estimatoria de la demanda formalizada por el recurrente y declaró nulo su despido disciplinario, con los efectos legales a ello inherentes.

FALLO

En atención a todo lo expuesto, el Tribunal Constitucional, POR LA AUTORIDAD QUE LE CONFIERE LA CONSTITUCIÓN DE LA NACIÓN ESPAÑOLA,

Ha decidido:

Estimar el recurso de amparo interpuesto por don Gustavo Santos Valencia y, en su virtud:

1.º Declarar que ha sido vulnerado su derecho a la libertad sindical, en relación con la libertad de expresión [arts. 28.1 y 20.1 a) CE].

2.º Restablecer al recurrente en la integridad de su derecho y, a tal fin, anular la sentencia dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Canarias (con sede en Las Palmas de Gran Canaria), el 24 de noviembre de 2016, rollo número 591-2016.

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

Dada en Madrid, a veintiséis de noviembre de dos mil dieciocho.—Encarnación Roca Trías.—Fernando Valdés Dal-Ré.—Juan Antonio Xiol Ríos.—Antonio Narváez Rodríguez.—Ricardo Enríquez Sancho.—Firmado y rubricado.