

Todo ello pone de manifiesto, de manera patente e inequívoca, una conducta procesal gravemente temeraria y de mala fe, que debe ser sancionada con la imposición de costas y la máxima sanción que autorizan, respectivamente, los núms. 2 y 3 del art. 95 de la LOTC.

FALLO

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

15998 Sala Primera. Recurso de amparo número 748/1986. Sentencia número 104/1987, de 17 de junio.

La Sala Primera del Tribunal Constitucional, compuesta por don Francisco Tomás y Valiente, Presidente, y don Francisco Rubio Llorente, don Luis Díez-Picazo y Ponce de León, don Antonio Truyol Serra, don Eugenio Díaz Eimil y don Miguel Rodríguez-Piñero y Bravo-Ferrer, Magistrados, ha pronunciado

EN NOMBRE DEL REY

la siguiente

SENTENCIA

En el recurso de amparo núm. 748/1986, interpuesto por doña María Jesús Hernández Mendoza, representada por la Procuradora doña Isabel Cañedo Vega, y bajo la dirección letrada de don José Pablo Aramendi Sánchez, contra Sentencia del Tribunal Central de Trabajo, de 7 de mayo de 1986, desestimatoria del recurso de suplicación formulado contra Sentencia de la Magistratura núm. 13 de Madrid, de 19 de junio de 1984.

Han comparecido el Ministerio Fiscal y el Procurador don Angel Deleito Villa, en nombre y representación de «Registro de la Información, Sociedad Anónima», siendo Ponente el Magistrado excelentísimo señor don Miguel Rodríguez-Piñero y Bravo-Ferrer, quien expresa el parecer de la Sala.

I. ANTECEDENTES

1. La Procuradora doña Isabel Cañedo Vega, en nombre y representación de doña María Jesús Hernández Mendoza, con asistencia de Letrado, interpone recurso de amparo, en demanda presentada el 5 de julio de 1986, en el Registro General de este Tribunal, contra la Sentencia de 7 de mayo de 1986, de la Sala Segunda del Tribunal Central de Trabajo, por la que se desestimó el recurso de suplicación 741/1986, formulado por la demandante, frente a la Sentencia de la Magistratura de Trabajo núm. 13 de Madrid, de 19 de junio de 1984, en los Autos 551/1984 de ésta, seguidos por despido, contra «Registro de Información, Sociedad Anónima».

2. La recurrente trabajaba desde el 5 de octubre de 1983 para la Empresa citada, como perforista, en virtud de un contrato escrito, en que se pactó una duración de dos años, y durante su actividad laboral no ostentó cargo de Delegado de Personal ni de miembro del Comité de Empresa, si bien era miembro del sindicato de Comisiones Obreras. El 9 de marzo de 1984 la Empresa despidió a la actora mediante comunicación escrita, en que se le imputaba: a) haber paralizado el trabajo de sus compañeros el 14 de febrero de 1984, a fin de tenerles como testigos de una carta que dirigía a la Empresa; b) haberse dirigido de forma irrespetuosa, aunque sin insultos, a su superiora en el centro de trabajo, y c) haber contestado a su compañera y superiora, el día 3 de marzo de 1984, que no le daba la gana de dejar de leer un periódico cuando la misma le amonestó por ello. La actora formuló demanda que fue resuelta por la Sentencia de 8 de junio de 1984 de la Magistratura de Trabajo núm. 13, en la que se estimaba la demanda, y se declaraba improcedente el despido a la actora, condenándose a la Empresa a que, a su elección, la readmitiera o le abonara una indemnización de 28.139 pesetas, y al abono, en todo caso, de salarios de tramitación; en tal Sentencia se hace un relato de hechos probados, que la actora no impugnó, y ahora dice aceptar, y que el Tribunal Central de Trabajo no revisó, en torno a las faltas imputadas a la trabajadora, en la forma siguiente, correlativamente a las antes expresadas:

a) El 14 de febrero de 1984 la actora manifestó en voz alta, para ser oída por los compañeros presentes en el centro de trabajo, que iba a entregar una carta a la Empresa, lo que hizo seguidamente, dejando la misiva en la mesa de una jefa, que no llegó a leerla; ello no motivó prácticamente distracción alguna del perso-

Ha decidido:

Desestimar el presente recurso de amparo interpuesto por doña Rose Marie Deuber, imponiendo a la misma el pago de las costas que se hayan causado así como multa de 100.000 pesetas.

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

Dada en Madrid, a diecisiete de junio de mil novecientos ochenta y siete.—Francisco Tomás y Valiente.—Francisco Rubio Llorente.—Luis Díez-Picazo y Ponce de León.—Antonio Truyol Serra.—Eugenio Díaz Eimil.—Miguel Rodríguez-Piñero y Bravo-Ferrer.—Firmados y rubricados.

nal, que continuó trabajando, ni alteró la marcha de la producción; el contenido de la carta era solicitar a la Empresa, en nombre de Comisiones Obreras, la celebración de elecciones sindicales.

b) El 2 de marzo de 1984 la actora se dirigió al despacho de la jefa mencionada, que hablaba por teléfono, y le requirió para que la atendiese con prontitud, sin pronunciar frase alguna insultante o irrespetuosa.

c) En día no concretado del mes de febrero de 1984, y en ocasión de inactividad forzosa de los trabajadores del centro por retraso del material, la actora se encontraba leyendo un periódico, y fue advertida por una monitora de que no debiera hacerlo, a lo que contestó que lo hacía porque le daba la gana.

3. En su Sentencia del Magistrateo añade que el 23 de febrero de 1984 se constituyó la mesa electoral, y que el 23 de marzo de 1984 se celebraron elecciones sin incidencia ni protesta alguna, saliendo elegidos seis representantes del Sindicato Independiente, y seis de Comisiones Obreras. Razona, a continuación sobre la inexistencia de nulidad radical en el despido de la actora, que era postulada allí por ésta, y, tras señalar como doctrina aplicable la de la Sentencia de 23 de noviembre de 1981, del Tribunal Central de Trabajo, expone que por la obligada inversión de la carga de la prueba, la Empresa debe acreditar adecuadamente que el ejercicio de la facultad disciplinaria no obedece al objetivo de atentar contra la libertad sindical, pero de la inexistencia jurídica de los motivos de despido no puede, sin más, derivar la nulidad radical, si aparece una realidad fáctica de trascendencia disciplinaria, aunque ésta sea susceptible de diferentes valoraciones, debiendo tenerse en cuenta además la dificultad que comporta todo juicio de intención; en concreto, razona la Sentencia que sólo uno de los hechos protagonizados por la actora se relaciona directamente con su condición de miembro de CC. OO., y los otros dos son completamente ajenos a ello, suscitados en el ámbito de la pura relación laboral, y separados en el tiempo respecto a las fechas de las elecciones sindicales, celebradas sin protestas o incidencias; destaca que se da ciertamente una extraña coincidencia, no simultaneidad, de la actuación sindical de que fue promotora, y de su despido, mas se han dado otros hechos que justifican la utilización del mecanismo disciplinario, «cuanto menos el primero que revisten una cierta apariencia» de indisciplina, y que, por ende, no cabe atribuir únicamente orientada la lesión del principio de libertad sindical. De lo que concluye entendiéndose que no existen motivos para apreciar la nulidad radical del despido; valora a continuación los hechos imputados a la actora, tal como quedaron probados, en orden a determinar la procedencia o improcedencia del despido, y entiende que los referidos en los apartados a) y b) eran fruto del ejercicio de derechos, no actos indisciplinados, aunque tal vez sin una corrección o delicadeza extremas inexigibles, y el referido en el apartado c) ni debería tenerse en cuenta, por ser incorrecta la fecha en que se decía cometida en la carta de despido ni su entidad, momento e intervinientes permiten atribuirles gravedad merecedora del despido.

4. Recurrida en suplicación por la trabajadora la Sentencia, tras ciertas vicisitudes que no son relevantes para el caso, la Sala Segunda del Tribunal Central de Trabajo dictó Sentencia el 7 de mayo de 1986, desestimando el recurso, y confirmando la de la Magistratura de instancia. El Tribunal Central de Trabajo, en su Sentencia expone las apreciaciones de la resolución recurrida, indica que la actora denuncia la violación del art. 28.1 de la Constitución, y de la doctrina del Tribunal Constitucional, en Sentencia de 23 de noviembre de 1981, y razona que, si bien la trabajadora entiende que la primera imputación de la carta trae causa de anunciar su intención de entregar la carta solicitando la celebración de elecciones, y ello descubriría suficientemente la oculta raíz de la decisión del despido, ello no desvirtúa lo razonado por el Juez *a quo* de que, al ser evidente que la actora incurrió en actitudes sancionables, el carácter notoriamente desproporcionado de la sanción no es suficiente para afirmar que el despido se debiera a la maliciosa causa que se arguye; la realidad de la actitud de la trabajadora impide declarar que la Empresa usó su facultad disciplinaria, imaginando hechos ficticios para impedir que siguiera

desarrollando actividades amparadas por la libertad sindical; no cabe, se dice en la Sentencia, pese al uso con rigor excesivo por inadecuado de la facultad disciplinaria, atribuir a la Empresa maquinación con el fin de prescindir de ella, y así se apreció por el Magistrado al valorar las pruebas, y lo aprecia la Sala, que debe respetar tal convicción judicial, al no producirse revisión fáctica, y ello una vez invertida la carga de la prueba y con fidelidad a la doctrina del Tribunal Constitucional «cuando el conjunto de factores aconseja abordar con criterio restrictivo la posibilidad de declarar un despido nulo radicalmente».

5. La recurrente entiende que las Sentencias recurridas vulneran el art. 28.1 de la Constitución, interpretado según las Sentencias del Tribunal Constitucional de 23 de noviembre de 1981, 29 de noviembre de 1982 y 11 de mayo de 1983, y el art. 1.2 b) del Convenio 98 de la Organización Internacional del Trabajo, respecto entiende que:

a) Ni las Sentencias ni la Empresa ponen en duda que la actividad de la actora intentando celebrar elecciones sindicales entra de lleno en el contenido esencial del derecho fundamental de libertad sindical.

b) La actora realizó tal actividad sindical de entregar una carta en nombre del sindicato para instar la celebración de elecciones sindicales, y esta acción, según dice, fue uno de los motivos esgrimidos por la Empresa, cuando es argumento no válido para despedir, y supone un atentado a la libertad sindical; añade que las otras dos razones del despido si son disciplinarias, pero sólo una de ellas es falta, sin la suficiente entidad para despedir, y, en definitiva, el juzgador ha preferido una solución amparadora del derecho ordinario de dirección del empresario, antes que una solución que proteja el derecho fundamental de libertad sindical; y

c) El criterio restrictivo del que habla el Tribunal Central de Trabajo significa, según alega, que no se procedió a invertir la carga de la prueba, pues esto hubiera exigido que la Empresa probara un motivo razonable para el despido, pero si no existen razones suficientes para proceder al despido disciplinario «da consecuencia no puede ser declarar a éste improcedente»; expresa que la libertad sindical se reivindica aquí en su uso *uti singuli*, por lo que nada significativo es que las elecciones que solicitó ella se celebrasen normalmente.

Por todo, pide la nulidad de la Sentencia del Tribunal Central de Trabajo, la declaración de nulidad radical del despido, con restablecimiento de su derecho de libertad sindical y condena a la Empresa a que la readmita y le abone los salarios dejados de percibir.

6. Por providencia de 15 de octubre de 1986, la Sección acordó admitir a trámite la demanda de amparo, y tener por parte actora a doña María Jesús Hernández Mendoza, y en su nombre y representación, a la Procuradora doña Isabel Cañedo Vega, y dirigir comunicación al Tribunal Central de Trabajo, y a la Magistratura de Trabajo núm. 13 de Madrid, interesándole la remisión de las actuaciones, así como a esta última el emplazamiento de quienes hubieren sido parte en la vía judicial.

Por providencia de 10 de diciembre de 1986, la Sección acordó acusar recibo al Tribunal Central de Trabajo, y a la Magistratura de Trabajo núm. 13 de Madrid de la remisión de las actuaciones, tener por comparecida a la entidad «Registros de Información, Sociedad Anónima», y, en su nombre, al Procurador don Angel Delcoto Villa, y, de conformidad con lo dispuesto en el art. 52.1 de la Ley Orgánica de este Tribunal, otorgar un plazo común de veinte días a las partes comparecidas y al Ministerio Fiscal para la formulación de alegaciones.

7. La representación de la solicitante de amparo en su escrito de alegaciones sostiene que se trata de un despido pluricausal, en el que uno de los motivos es atentatorio al hecho de la libertad sindical, y, por consiguiente, no constituye razón para despedir. En un solo acto jurisdiccional se dilucida sobre este despido pluricausal, y la solución dada por el juzgador ha consistido en hacer prevalecer las consecuencias del despido disciplinario improcedente, frente a las derivadas del despido nulo radical atentatorio de un derecho fundamental. Es decir, se ha optado por una solución disciplinaria amparadora del poder de dirección del empresario, cuya consecuencia es indemnizatoria, frente a una solución protectora del derecho fundamental violado, cuya consecuencia sería la nulidad del despido radical. De prosperar esta tesis se restringiría la defensa del puesto de trabajo por el ejercicio de derechos fundamentales. Por ello, el Juzgador debió proteger el derecho fundamental antes y frente a otro derecho legítimo, pero de menor rango, como es el poder de dirección empresarial. Al no haberlo hecho así, vulneró el art. 28 de la Constitución.

8. En su escrito de alegaciones, el Ministerio Fiscal sostiene que el presente recurso de amparo trata de cambiar el título del despido del que fue objeto la solicitante de amparo. Lo único justificado de los hechos que originaron la carta de despido es precisamente la sanción por la Empresa de una actividad sindical

de la actora, actividad que no produjo perturbación en el desarrollo de la actividad laboral. Las otras causas, de conformidad con lo razonado por la propia Sentencia recurrida, no justificaban la procedencia del despido. Sin embargo, las dos Sentencias recurridas fundamentan el rechazo de la nulidad radical del despido en que la maquinación empresarial para sancionar encubiertamente las actividades sindicales de la actora no había resultado probada, sin que a tal respecto pudiera invertirse la carga de la prueba a cargo del empresario.

Esta argumentación choca frontalmente con lo decidido por el Tribunal Constitucional en la Sentencia de 23 de noviembre de 1981, según la cual si el empresario no justifica que el despido no obedece a sanción por las actividades sindicales del trabajador, el despido de este debe considerarse radicalmente nulo. Aplicando esa doctrina al presente caso, ha de entenderse que las Sentencias recurridas al calificar el despido como improcedente y no nulo han vulnerado el derecho a la libertad sindical, tutelado en el art. 28.1 de la Constitución, pues el empresario no justificó en ningún momento que el despido se debiera a razones disciplinarias comunes, y no a las actividades sindicales de la actora, y del examen de las causas originadoras del despido se deduce que las alegadas como previamente disciplinarias no alcanzan tal carácter a la luz del art. 57 del Estatuto de los Trabajadores, y la que resta justifica lo alegado por la actora de que se le sancionaba por actividades sindicales, que, por otra parte, ejercitaba legítimamente. Con ello queda sin fundamento lo alegado por la Sentencia recurrida de que los hechos alegados por la actora no están acreditados, porque lo están, y, en todo caso, la inversión de la carga de la prueba no procedería en este supuesto. Por ello interesa la concesión del amparo solicitado.

9. La representación de «Registros de la Información, Sociedad Anónima», en su escrito de alegaciones sostiene que, aunque la solicitante de amparo insiste en que se ha vulnerado el derecho de la libertad sindical, en ningún momento se deduce ello de los hechos declarados probados, que demuestran claramente que se trata de un despido disciplinario. En ningún momento se impidió a la trabajadora el ejercicio de un derecho sindical, sino que se le despidió por una indisciplina reiterada. Prueba de que ningún derecho sindical ha sido vulnerado por la Empresa es que las elecciones sindicales se desarrollaron con toda normalidad, en la fecha prevista, sin que, en ningún momento, ninguno de los trabajadores que conocían el despido tratasen de reivindicar su readmisión, ni tan siquiera dejar constancia de su protesta por el mismo. El despido no se produce por la utilización del derecho sindical, sino por la indisciplina y provocación al desorden de una trabajadora, por lo que en ningún momento se ha vulnerado el art. 28 de la Constitución. Solicita la desestimación del recurso y la confirmación de la Sentencia dictada por el Tribunal Central de Trabajo.

10. Por providencia de 18 de marzo de 1987 la Sala señaló para deliberación y votación del presente recurso de amparo el día 17 de junio de 1987.

I. FUNDAMENTOS JURIDICOS

1. La solicitante de amparo formula el presente recurso por entender que la calificación como improcedente del despido del que fue objeto por las Sentencias de la Magistratura de Trabajo y del Tribunal Central de Trabajo ha violado su derecho de libertad sindical del art. 28.1 de la Constitución, puesto que, conforme a los criterios sentados por este Tribunal en su Sentencia de 23 de noviembre de 1981, y otras posteriores, tal despido debería haber sido considerado como represalia por el ejercicio de un derecho sindical y, consecuentemente, haber sido declarado radicalmente nulo.

La discrepancia entre las partes, y la discrepancia del recurrente con las decisiones judiciales, se limita así a la calificación del despido como conducta antisindical, de lo que se derivarían, a su vez, consecuencias diversas respecto a los efectos de la no procedencia o justificación de dicho despido. Aunque se centre exclusivamente en este tema el objeto del presente recurso, conviene, sin embargo, exponer previamente las premisas comunes a partir de las cuales se discute la calificación de ese despido.

La primera de estas premisas, no discutidas, es la de que la trabajadora había promovido en nombre del sindicato de CC. OO. la solicitud o promoción de celebración de elecciones, a representantes de personal, de acuerdo a lo previsto en el art. 67.1 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. Tampoco se ha discutido que dicha actuación de la trabajadora constituya ejercicio de libertad sindical, amparado por la protección legal y constitucional de esa libertad. Aunque ello ha sido un tema aceptado y no discutido ni en la instancia ni en la suplicación, a efectos de este recurso de amparo debemos confirmar que puede estimarse esa promoción de elecciones como ejercicio de una actividad sindical amparada por el art. 28 de la Constitución. Pese a que tales representaciones se:

En principio, ajenas al derecho de libertad sindical, por lo que no todos los actos relacionados con ese proceso electoral afectarían o incidirían en el derecho de libertad sindical, el reconocimiento legal a los sindicatos de presentar candidaturas, y de promoción, en su caso, de éstas, pese a derivar de un reconocimiento legal, son facultades que se integran en la libertad sindical, tanto en su aspecto colectivo como en su aspecto individual. Por tanto, cualquier impedimento u obstaculización al sindicato o a sus miembros de participar en el proceso electoral puede constituir una violación de la libertad sindical. Desde el punto de vista individual, que es el que aquí interesa, forma parte de la libertad sindical del trabajador miembro del sindicato, y es una actividad sindical el llevar a cabo, en nombre del sindicato, la promoción de estas elecciones, por ello, tal actividad ha de ser protegida y tutelada a través de los instrumentos que protegen al trabajador frente a conductas empresariales contrarias a la libertad sindical.

La segunda premisa, tampoco objeto de discusión, es la de que una de las medidas adecuadas para la protección de esa actuación, en los casos en los que el trabajador resulte perjudicado y represaliado, por su ejercicio de la libertad sindical, debe ser la nulidad de la correspondiente medida empresarial. Para el caso del despido, y puesto que el tratamiento legal en el Estatuto de los Trabajadores del llamado despido «nulo» lleva tan sólo, en la ejecución de la Sentencia, a una condena sustitutoria de carácter indemnizatorio tanto la jurisprudencia laboral como este Tribunal han venido sosteniendo que ha de asegurarse la ineficacia del despido, por lo que el despido de carácter antisindical habrá de ser declarado «radicalmente nulo». Como ha declarado la STC 88/1985, de 19 de julio, la celebración de un contrato de trabajo no implica en modo alguno la privación al trabajador de los derechos que la Constitución le reconoce, y cuya protección queda garantizada frente a eventuales lesiones, de modo que en tal caso una decisión judicial de decretar la improcedencia del despido con las consecuencias legales que de ello se derivan no ampara tal libertad, sino que para ello se debe «declarar el despido nulo», con nulidad radical, que es el tipo de ineficacia predicable de todos los despidos vulneradores o lesivos de un derecho fundamental, por las consecuencias que conlleva de obligada readmisión, con exclusión de indemnización sustitutoria. Es decir, se acepta la idea de que en caso de lesión de un derecho fundamental no basta la simple declaración de improcedencia, o, en su caso, nulidad del despido, sino que ha de declararse el «despido nulo con nulidad radical por lesión de un derecho fundamental» (STC 47/1985, de 27 de marzo). En el caso de la libertad sindical, esta solución está además prescrita legalmente, tanto por el art. 17 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, como por el art. 12 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical, aunque ésta sea de fecha posterior a la del despido que aquí se examina.

La tercera premisa es que tampoco se discute, y las resoluciones judiciales expresamente lo admiten, que en relación con la prueba del carácter discriminatorio del despido ha de aplicarse la doctrina de este Tribunal, contenida particularmente en su STC 38/1981, de 23 de noviembre, según la cual «es el empresario el que debe probar que el despido, tachado de discriminatorio, obedece a motivos razonables, extraños a todo propósito atentatorio a la libertad sindical», de modo que asume el empresario «la carga de probar los hechos generadores de la extinción de la relación laboral, bien constituyan causa legítima subsumible en alguna de las de ruptura unilateral de aquélla, a impulso del empresario, bien sin legitimar el despido por causas excluyentes de su procedencia, o por incurrir en nulidad se presenten razonablemente como ajenos a todo propósito discriminatorio atentatorio a un derecho constitucional». Las Sentencias parten y tratan de aplicar este principio. Sin embargo, como luego se verá, la discrepancia sobre la calificación como discriminatorio el despido se relaciona en buena parte con la interpretación y aplicación al presente caso de esta doctrina jurisprudencial.

La cuarta premisa, que tampoco se discute, es la del relato fáctico, tal y como se recoge en la Sentencia de la Magistratura, del que resultaría la veracidad de ciertas conductas imputadas a la trabajadora, si bien una de ellas al no producirse en el momento en que se decía en la carta de despido, según la Sentencia de Magistratura, no debería tomarse en cuenta para no producir indefensión a la trabajadora. Tales hechos, en todo caso, carecerían de entidad suficiente como para justificar el despido, y por ello este no podría ser declarado procedente. Así lo reconoce expresamente no sólo las Sentencias, sino también la sociedad empresaria, no sólo por aquietarse frente a la Sentencia de Magistratura y promover su inmediata ejecución, sino porque en su oposición al recurso de suplicación solicitó la confirmación de la Sentencia de instancia, como también hace en las alegaciones ante este Tribunal.

El núcleo del problema, y la cuestión de fondo en el presente recurso, ha de circunscribirse a sí, partiendo y aplicando la citada doctrina de este Tribunal, y aceptando los hechos declarados probados por la Magistratura de Trabajo (de acuerdo a lo dispuesto

en el art. 44.1 de la Ley Orgánica del Tribunal Constitucional), las Sentencias impugnadas han aplicado en el presente caso correctamente esa doctrina, y han vulnerado o no, en consecuencia, el art. 28 de la Constitución, al no declarar radicalmente nulo el despido por no reconocer el carácter antisindical del mismo.

2. Aunque la recurrente impugna la Sentencia del Tribunal Central de Trabajo, lo es como confirmatoria de la de instancia, que sería, pues, la directamente causante de la vulneración denunciada, por lo que es obligado el examen, en primer lugar, de la resolución de la Magistratura de Trabajo, y posteriormente de la del órgano de alzada, en cuanto este ratificó el pronunciamiento del anterior. La Magistratura de Trabajo ha sostenido que la inversión de la carga de la prueba, ante la dificultad que entraña el descubrimiento de una finalidad antisindical en la actuación empresarial, no significa que la simple inconsistencia de los motivos alegados para el despido, tratándose de unos hechos reales cuya trascendencia disciplinaria es susceptible de distinta valoración, debe llevar necesariamente a la nulidad radical del mismo, pese a la «extraña coincidencia» de la actuación sindical de la trabajadora con el ejercicio de la facultad disciplinaria por la Empresa.

Sin embargo, la Sentencia no llega a afirmar en ningún momento, y de forma tajante, que el ejercicio de la facultad disciplinaria por el empresario no sea de por sí atentatorio de la libertad sindical, sino que se limita a afirmar que al tener una de las causas invocadas por el empresario para despedir «una cierta apariencia de indisciplina» no cabe estimar la decisión empresarial como «únicamente orientada» a la lesión de la libertad sindical. Es decir, el Magistrado entiende que los hechos alegados por el empresario, en concreto, sólo uno de ellos «mo resultan absolutamente extraños a la utilización del mecanismo disciplinario», y añade que para preservar su derecho a la libertad sindical, el trabajador debe realizar «un riguroso y esmerado cumplimiento de sus deberes laborales», para evitar cualquier tipo de confusión en supuestos como el contemplado en estos Autos. En consecuencia, en el presente caso no nos encontramos ante una situación en la que la causa invocada y probada por el empresario obedece a motivos razonables y extraños a todo atentado a la libertad sindical (STC 38/1981, de 21 de noviembre), sino, por el contrario, como sostiene la solicitante de amparo, ante un despido pluricausal, en el que una de las causas aceptadas por el órgano judicial es atentatoria al derecho de la libertad sindical, aunque este motivo conviva con otra causa de distinta calificación jurídica, de naturaleza simplemente disciplinaria, pero no suficiente para justificar el despido. El problema es si ha de prevalecer en tal caso el carácter antisindical del despido, sobre los otros aspectos de carácter puramente disciplinario.

No cabe duda, como afirma la propia Magistratura, de que existió una «extraña coincidencia» entre la actuación sindical de la trabajadora y el ejercicio de la facultad de despedir. Tampoco, de que, como sostiene el Tribunal Central de Trabajo, ha existido un «origen excesivos», y una sanción «notoriamente desproporcionada», respecto a la única conducta que podría haber sido objeto de sanción, si no hubiese existido respecto de ella, según dice la Sentencia de instancia, «una manifiesta infracción formal que priva de la adecuada defensa a la trabajadora», al no ser incluida de forma correcta en la carta de despido. El órgano judicial ha entendido que, al haber existido una causa disciplinaria, aunque leve, no ha existido un propósito antisindical frente a la trabajadora, pero no ha tenido en cuenta que se le ha perjudicado por su pertenencia o actividad sindical, y que el despido le ha impedido seguir desarrollando su actividad sindical en la Empresa. La decisión empresarial en estas circunstancias ha lesionado el derecho a la libertad sindical, pues una consecuencia previsible frente a esa medida es que en el futuro otro trabajador se mostrara reacio a poner en marcha el proceso electoral, sin que sirva de contraargumentación, como se hace por parte de la Empresa, el que las elecciones se hubieran realizado efectivamente, pues lo que aquí se valora no es si, puesto en marcha el proceso electoral, la Empresa obstaculizó su desarrollo, sino si aceptó, sin ejercer represalias, la promoción de las elecciones. La conducta empresarial al despedir a la trabajadora ha lesionado objetivamente el derecho de libertad sindical dentro de la Empresa. En este tipo de conductas, que por su propia naturaleza pueden lesionar el libre ejercicio del derecho a la libertad sindical, por la incidencia objetiva de la actuación empresarial sobre esa libertad, no debe bastar, como parece haber entendido el Magistrado de Trabajo, la mera «aparición de indisciplina». Antes bien, el Tribunal ha de llegar a la convicción no de que el despido «no es absolutamente extraño» a la utilización del mecanismo disciplinario, sino de que el despido es absolutamente extraño a una conducta de carácter antisindical, de modo que pueda estimarse que, aun puesta entre paréntesis la pertenencia o actividad sindical del trabajador, el despido habría tenido lugar verosímelmente, en todo caso, por existir causas suficientes, reales y serias, para entender como razonable, desde la mera perspectiva disciplinaria, la decisión empresarial.

Y a esta conclusión no ha llegado el Magistrado de instancia que, antes bien, trata de condicionar las posibilidades de ejercicio de la libertad sindical en el seno de la Empresa, a un cumplimiento más riguroso y esmerado de los deberes laborales que los demás trabajadores, doctrina que la propia jurisprudencia laboral ha venido rechazando desde el reconocimiento de las libertades sindicales. Como este Tribunal ha afirmado, en relación a la huelga, el derecho a la misma no impide la sanción disciplinaria de conductas no amparadas en el derecho de huelga (ATC de 13 de mayo de 1987), de igual modo, cabe afirmar que el derecho de libertad sindical no impide el ejercicio de la facultad disciplinaria empresarial respecto a conductas no amparadas por el derecho de libertad sindical. Pero esta compatibilidad no puede entenderse como la posibilidad de valerse del mecanismo disciplinario, de una forma extralimitada y no razonable, el propio ejercicio de la libertad sindical.

En consecuencia, han de tenerse en cuenta las circunstancias del presente caso, y la lesión objetiva del derecho a la libertad sindical en cuanto el despido puede entenderse como represalia por la actividad sindical de la trabajadora, ya que por el empresario no se ha alegado ni probado una causa que pudiera justificar razonablemente su conducta al margen de la pertenencia o actividad sindical de la trabajadora despedida. La Magistratura de Trabajo, que ha estimado el despido orientado también a «la lesión del principio de libertad sindical», para la tutela efectiva de esa libertad debería haber declarado el despido radicalmente nulo, aun dejando a salvo, si lo hubiere estimado conveniente, la facultad empresarial de imponer una sanción adecuada a la falta cometida por la trabajadora. Por ello, su Sentencia ha lesionado el derecho de libertad sindical de la solicitante de amparo, reconocido en el art. 28.1 de la Constitución.

3. La Sentencia del Tribunal Central de Trabajo ha confirmado la Sentencia de la Magistratura, y no ha tutelado así ese derecho de libertad sindical de la solicitante de amparo, sin que las razones adicionales que contiene permitan llegar a otra conclusión. En efecto, para el Tribunal Central de Trabajo resulta especialmente decisivo la autenticidad de una causa disciplinaria de las invocadas para despedir, la «expresión jactanciosa de la demandante frente a la advertencia de sus superiores jerárquicos». Ello sería una actitud sancionable, por lo que no habría existido una «maquinación» frente a la trabajadora para ocultar un real propósito antisindical. Sin embargo, como ya se ha dicho, lo relevante no es sólo la realidad o no de la causa disciplinaria alegada, sino también si la entidad de la misma permite deducir que la conducta de la trabajadora hubiera verosimilmente dado lugar, en todo caso, a un despido, al margen y prescindiendo por completo de su afiliación y actividad sindical. Es decir, debe tratarse de una conducta que razonablemente explique por sí misma el despido, y permita eliminar cualquier sospecha o presunción, deducible claramente de las circunstancias en que, como en el presente caso, existe un impedimento de, o una represalia por el ejercicio legítimo del derecho de libertad sindical. Frente a esto, sólo la existencia de una causa razonable y seria de despido podría haber llevado a calificar al despido al margen y fuera de todo carácter antisindical. Pero ello no ha ocurrido en el presente caso, en el que se ha podido calificar, por el propio Tribunal Central de Trabajo, como «notoriamente desproporcionado», el sancionar con un despido, por lo que la decisión empresarial no podía estimarse razonablemente ajena a todo propósito discriminatorio antisindical.

El Tribunal Central de Trabajo no ha corregido así la falta de tutela del derecho a la libertad sindical de la trabajadora despedida por parte de la Magistratura de instancia, sino que incluso se apoya en la decisión de la misma, argumentando que a ella le corresponde la valoración de la prueba. Sin embargo, se olvida que en la Sentencia de Magistratura no se ha negado que el despido estuviese orientado a la lesión del principio de libertad sindical, sino sólo que un hecho alegado por el empresario no era absolutamente extraño a la utilización del mecanismo disciplinario, aunque la proporcionalidad entre la falta y la sanción no hubiera justificado el despido que, sin embargo, se calificó tan sólo de improcedente. La solicitante de amparo lo que impugna es esa calificación, y para la misma no es aceptable el razonamiento dado por el Tribunal

Central de Trabajo de que ha de ser interpretado restrictivamente el despido radicalmente nulo, frente al supuesto general de la improcedencia del despido. Una cosa es que la improcedencia del despido sea la consecuencia general que el ordenamiento establece para la injustificación del despido, y otra que la protección del derecho a la libertad sindical haya de ser interpretada de forma restrictiva, siendo así que, según reiterada doctrina de este Tribunal, las normas deben interpretarse en el sentido más favorable para la efectividad de los derechos fundamentales (SSTC 34/1985, de 6 de mayo; 69/1984, de 11 de junio; 17/1985, de 9 de febrero; 29/1985, de 28 de febrero; 57/1985, de 29 de abril, y 32/1987, de 12 de marzo).

No puede sostenerse, como hace el Tribunal Central de Trabajo, que no se ha acreditado la realidad del móvil antisindical por el mero hecho de existir esa causa disciplinaria, de poca entidad, invocada para despedir. Pues con ello el empresario no ha justificado una causa real y de suficiente entidad como para poder llevar a la convicción de que el despido, dadas las circunstancias del caso, no constituía una represalia por las actividades sindicales de la trabajadora. Por ello, aquel Tribunal, al confirmar la Sentencia de Magistratura de Trabajo, y no aceptar la calificación de radicalmente nulo el despido, ha lesionado también el derecho a la libertad sindical de la solicitante de amparo.

4. La declaración de nulidad radical del despido debe traer consigo el restablecimiento del contrato de trabajo en los mismos términos en los que existía en el momento del despido. La solicitante de amparo en el suplico pide que se condene a la Empresa a la readmisión y al abono de «los salarios de tramitación» devengados desde la fecha del despido, hasta que la citada «readmisión tenga lugar». Sin embargo, según resulta de los hechos declarados probados, la trabajadora mantenía con su Empresa un contrato de duración terminada, que hubiera vencido, en principio, el 5 de octubre de 1985. Por tanto, no puede acordarse ahora el restablecimiento de la relación laboral, que, incluso de no haberse producido el despido, no tendría vigencia en el momento presente. Por ello, debe limitarse en este caso los efectos de la declaración de nulidad radical del despido al derecho de la recurrente, en aplicación del art. 30 del Estatuto de los Trabajadores, y en los términos del art. 56. 1 b) de la misma Ley, al percibo de los salarios devengados desde la fecha del despido hasta la de su extinción por expiración del tiempo convenido, en cantidad que deberá fijar la Magistratura de Trabajo, en fase de ejecución.

FALLO

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

Ha decidido:

Estimar el recurso de amparo formulado por doña María Jesús Hernández Mendoza y, en consecuencia:

- 1.º Declarar la nulidad de la Sentencia de la Magistratura de Trabajo núm. 13 de Madrid, de 19 de junio de 1984, y, en consecuencia, la del Tribunal Central de Trabajo, de 7 de mayo de 1986, que confirmó la anterior.
- 2.º Reconocer el derecho de la actora a la libertad sindical.
- 3.º Declarar la nulidad radical del despido de que fue objeto el 9 de marzo de 1984, con el alcance señalado en el Fundamento Jurídico Cuarto de esta Sentencia.
- 4.º Desestimar el amparo en todo lo demás.

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

Dada en Madrid, a diecisiete de junio de mil novecientos ochenta y siete.—Francisco Tomás y Valiente.—Francisco Rubio Llorente.—Luis Díez-Picazo y Ponce de León.—Antonio Truyol Serra.—Eugenio Díaz Eimil.—Miguel Rodríguez-Piñero y Bravo-Ferrer.—Firmados y rubricados.

15999 Sala Segunda. Recurso de amparo número 289/85. Sentencia número 105/87, de 22 de junio.

La Sala Segunda del Tribunal Constitucional, compuesta por doña Gloria Begué Cantón, Presidenta, y don Angel Latorre Segura, don Fernando García-Mon y González-Regueral, don Carlos de la Vega Benayas, don Jesús Leguina Villa y don Luis López Guerra, Magistrados, ha pronunciado

EN NOMBRE DEL REY

la siguiente

SENTENCIA

En el recurso de amparo núm. 289/85, promovido por el Procurador de los Tribunales don Leandro Navarro Ungria, en nombre y representación de «Asturiana de Automoción, Socieda-