

efectiva que consagra el art. 24.1 CE (STC 285/2000, de 27 de noviembre, FJ 5).

8. Los anteriores razonamientos han de conducir a entender que las resoluciones judiciales impugnadas han vulnerado el derecho a la tutela judicial efectiva de la recurrente en amparo al haber tenido a ésta por no comparecida en la primera instancia sin haberle conферido la posibilidad de subsanar el defecto procesal advertido.

FALLO

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

Ha decidido

Otorgar el amparo demandado por «Iberia, Compañía Anónima de Seguros Generales», y, en su virtud:

1.º Declarar que se ha vulnerado el derecho de la recurrente a la tutela judicial efectiva.

2.º Restablecerla en su derecho y, a tal fin, anular la Sentencia del Juzgado de lo Social núm. 3 de Valladolid, de 26 de mayo de 1996, y de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León con sede en Valladolid, de 11 de febrero de 1997, dictadas en los autos de reclamación de cantidad núm. 186/96 y en el recurso de suplicación núm. 2090/96, respectivamente, retrotrayendo las actuaciones judiciales al momento de la celebración de los actos de conciliación y juicio a fin de que se conceda a la recurrente en amparo un trámite para subsanar el defecto de representación advertido.

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

Dada en Madrid, a veintiséis de marzo de dos mil uno.—Carles Viver Pi-Sunyer.—Rafael de Mendizábal Allende.—Julio Diego González Campos.—Tomás S. Vives Antón.—Vicente Conde Martín de Hijas.—Guillermo Jiménez Sánchez.—Firmado y rubricado.

8416 *Sala Primera. Sentencia 80/2001, de 26 de marzo de 2001. Recurso de amparo 4874/97. Promovido por don Xavier Latorre Tapis respecto a la Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña que, revocando la dictada en instancia, declaró procedente la extinción de su contrato de trabajo por la organización Médicos Sin Fronteras de España.*

Supuesta vulneración de los derechos a la tutela judicial efectiva (incongruencia) y a la libertad de expresión: no renovación de contrato justificada por razones ajenas a las críticas del trabajador.

La Sala Primera del Tribunal Constitucional, compuesta por don Pedro Cruz Villalón, Presidente, don Manuel Jiménez de Parga y Cabrera, don Pablo García Manzano, don Pablo Cachón Villar, don Fernando Garrido Falla y doña María Emilia Casas Baamonde, Magistrados, ha pronunciado

EN NOMBRE DEL REY

la siguiente

SENTENCIA

En el recurso de amparo núm. 4874/97, promovido por don Xavier Latorre Tapis, representado por la Procuradora de los Tribunales doña Isabel Cañedo Vega

y asistido por el Abogado don Joan Agustí Maragall, contra la Sentencia núm. 6506/1997, de fecha 14 de octubre de 1997, dictada en suplicación por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña frente a la de 12 de febrero de 1997 del Juzgado de lo Social núm. 6 de Barcelona en autos núm. 875/96, seguidos a su instancia sobre despido. Han comparecido el Ministerio Fiscal y Médicos Sin Fronteras España, organización representada por el Procurador de los Tribunales don Enrique Hernández Tabernillas y asistida por el Letrado don Cristóbal Mollá Arboleda. Ha sido Ponente el Magistrado don Manuel Jiménez de Parga y Cabrera, quien expresa el parecer de la Sala.

I. Antecedentes

1. Mediante escrito que tuvo entrada en el Registro de este Tribunal el 25 de noviembre de 1997, la Procuradora de los Tribunales doña Isabel Cañedo Vega interpuso, en nombre y representación de don Xavier Latorre Tapis, el recurso de amparo de que se hace mérito en el encabezamiento.

2. Los antecedentes relevantes en este proceso constitucional son los siguientes:

a) En el procedimiento judicial ha quedado acreditado que el recurrente prestaba servicios como trabajador para la Organización Médicos sin Fronteras España (en adelante, MSF), y que había sido contratado en 1993 mediante la modalidad de fomento de empleo, conforme a la normativa entonces vigente. Dicho contrato fue sucesivamente prorrogado hasta alcanzar su duración máxima, cuyo término final se cumplía el 31 de julio de 1996. El anterior día 17 del mismo mes se le notificó la extinción de su contrato con efectos de aquella fecha, día 31, aduciendo la empresa la imposibilidad de renovarlo.

b) Desde 1995 MSF contaba con una Guía de procedimiento sobre contratación y despido del personal, aprobada en Junta Directiva, en la que se establecían una serie de criterios y actuaciones a seguir en la renovación de los contratos, así como causas y mecanismos de despido, señalándose en una nota a pie de página que «existen algunos contratos, prórroga de contratos iniciales según la legislación ya derogada. La no renovación de estos contratos se considerará despido a los efectos internos de MSF». Según consta en los hechos probados, los contratos temporales que no eran de obra o servicio determinado fueron convertidos en fijos en un porcentaje mayoritario, si bien tres de los contratos de fomento de empleo finalizaron por expiración del término pactado (21 de septiembre de 1995, 18 de enero de 1996, 6 de septiembre de 1996).

c) El recurrente fue amonestado el 10 de mayo de 1996 por su actitud en la realización del trabajo. Se indicaba que desarrollaba la actividad laboral correctamente, pero que era mejorable. Dicha amonestación fue retirada el día 18. Al día siguiente, 19 de mayo, se produjo una segunda amonestación, esta vez por asumir competencias y representación que no le correspondían en un acuerdo suscrito entre MSF y una empresa.

d) El recurrente impugnó judicialmente la extinción comunicada el día 17 de julio de 1996, con efectos de 31 del mismo mes, entendiendo que, tras la invocación del vencimiento del término final pactado, subyacía una animadversión personal del Director General de MSF como consecuencia de su actitud crítica, lo que quedaría probado a la vista de que los contratos temporales del mismo tipo venían renovándose a sus compañeros aplicando la Guía interna de contratación. Bajo esas circunstancias, consideraba que la extinción debía calificarse como despido nulo, lesivo de su derecho a la igualdad y no discriminación, a la libertad de expresión

y al derecho de asociación; subsidiariamente pedía la calificación de improcedencia del despido por no haberse seguido el procedimiento formal de extinción previsto en la Guía de contratación de MSF.

e) En la contestación a la demanda la empleadora alegó la inexistencia de acción, habida cuenta que el actor había firmado un recibo de saldo y finiquito que tendría carácter liberatorio. Explicó la interpretación que a su juicio debía darse a la referencia contenida en la Guía de MSF sobre la calificación como despido de la no renovación de contratos temporales, afirmando que no significaba una prohibición de extinción por motivos no disciplinarios, sino, más bien, que en la ruptura de dichos contratos temporales debían cumplirse las garantías de procedimiento como si la resolución fuera un despido. De modo que, seguidas esas formalidades —respetadas esta vez, se aducía— el cese era facultad unilateral de la empresa, expresión ordinaria de su poder de dirección. Se hizo constar, por lo demás, que el contrato del actor no era el único de esa naturaleza que no se había renovado y se puso de relieve que la auténtica razón de la finalización del vínculo laboral reposaba en las dificultades que tenía el actor para adaptarse a los cambios derivados del crecimiento de la entidad, que le obligan a organizarse como una empresa de gran volumen, así como a su falta de respeto a compañeros y superiores. Este último comportamiento lo relacionaba la empleadora con las amonestaciones antecedentes. Y a todo ello añadía la incapacidad del actor en su trabajo (no consecución de los objetivos que se le habían asignado, falta de planificación de su actividad, extralimitación en sus facultades, etc). Esas causas, decía la empleadora, desencadenaron la extinción del contrato, no su actitud crítica, hasta el punto que podrían haber habilitado un despido disciplinario, habiéndose optado, sin embargo, por la extinción al vencimiento del término.

f) La Sentencia del Juzgado de lo Social núm. 6 de Barcelona, de 12 de febrero de 1997, estimó la demanda y declaró nula la extinción del contrato temporal por discriminatoria y atentatoria al derecho fundamental a la libre expresión. Después de tildar el documento de finiquito como una mera transacción de remate de cuentas (no exteriorización de una conformidad del actor con la ruptura), el órgano judicial aprecia que las críticas vertidas por el demandante a la dirección de la organización con anterioridad a la fecha de vencimiento del término resolutorio del contrato, el hecho de no haber procedido a su conversión en indefinido cuando hacerlo era práctica habitual de la empresa con otros contratos temporales de esa naturaleza que alcanzaban su plazo máximo de vigencia, y la circunstancia de que el Director General hubiera reconocido que el trabajo del actor era correcto, aunque mejorable, conformaban un panorama indiciario de vulneración de derechos fundamentales que no había sido desvirtuado por la organización empleadora, la cual no acreditó que la decisión de no mantener la relación laboral se debiera a causas ajenas a la actitud crítica adoptada por el demandante. Bajo esas circunstancias, el juzgador razona que la extinción del contrato no respondía a la causa aparente de la llegada de su término final, sino a otra distinta (la crítica realizada) que, de no haberse producido, no hubiera impedido la continuidad del vínculo contractual, calificando como despido nulo el acto extintivo.

g) La organización empleadora interpuso recurso de suplicación insistiendo en el valor liberatorio del finiquito y en la falta de indicios sobre la vulneración alegada, manifestando expresamente que la decisión se había tomado única y exclusivamente por motivos laborales, por la actitud del actor como trabajador, vista su falta de colaboración y la deslealtad para con la dirección y sus compañeros de trabajo, lo que motivó, se aducía, que MSF optara por no renovar el contrato en lugar

de proceder a un despido disciplinario. Solicitaba la empleadora, sobre esas bases, la modificación de hechos probados y, como censura jurídica de la resolución de instancia, que se declarase válidamente extinguido el contrato de trabajo al haberse ejercitado el poder directivo respetándose las formalidades precisas, sin lesión alguna de derechos fundamentales del demandante recurrido.

h) La Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, de 14 de octubre de 1997, rechaza la revisión fáctica pedida, considerando, de un lado, que carecería de cualquier relevancia para la solución del litigio el concepto que del despido pueda tener la empresa y, de otro, porque estima intransigente la concreción de los modos y causas por las que el trabajador había sido amonestado con anterioridad a producirse la decisión extintiva, pues no se niega que el contrato estaba sometido a término y que la comunicación de tal extinción se produjo en atención a la expiración del plazo contractual. Así resuelto el motivo que pretendía reformar el relato histórico, la Sala destaca que el contrato del actor no fue el único de ese tipo que se extinguió al vencimiento sin conversión en indefinido, de modo que no existía un término válido de comparación del que deducir un trato desigual injustificado. En consecuencia, expirado el contrato por cumplimiento de su término resolutorio, proseguía la Sala, la obligación de renovarlo sólo podría deducirse de una práctica reiterada de conversión en fijos de los lazos laborales temporales, que era justamente lo que no cabía deducir a la vista de la constatación anterior. Por lo tanto, concluía, no hubo desigualdad, ni podía hablarse de discriminación cuando la empleadora decidió no mantener la vinculación con un trabajador con el que había tenido problemas por conductas que estimaba disciplinariamente incorrectas.

3. El recurrente impugna en amparo la Sentencia dictada en el grado de suplicación. Indica, en primer lugar, que se ha vulnerado su tutela judicial efectiva al prescindirse manifiestamente de la distribución de la carga de la prueba establecida en el art. 179.2 del Real Decreto Legislativo 2/1995, de 7 de abril, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Procedimiento Laboral (LPL), llamando la atención sobre el hecho de que el órgano judicial se limitara a examinar la presunta violación del derecho a la igualdad marginando de su enjuiciamiento toda referencia a la libertad de expresión y omitiendo con ello los datos que se desprendían de los hechos probados, lo mismo que los indicios o principios de prueba de vulneración del derecho fundamental aceptados en instancia, señaladamente la actitud crítica del actor en su combinación con la renovación mayoritaria de los contratos temporales.

En segundo término, denuncia que se conculcó su derecho a no sufrir discriminación por el ejercicio de su libertad de expresión —art. 14 en relación con el art. 20.1 a) CE. Señala que no era un simple trato desigual lo que se reprochaba a MSF en la demanda rectora de la litis, sino una discriminación dimanante del ejercicio del derecho fundamental a la libertad de expresión: «La lesión denunciada no se sitúa, pues, en el mandato genérico de igualdad en relación a la libertad de contratación del empresario (como erróneamente lo sitúa la sentencia del Tribunal Superior de Justicia), sino en el terreno de la tutela antidiscriminatoria con ocasión de haber ejercido un derecho tan fundamental como el de la libertad de expresión en el marco del contrato de trabajo». La Sentencia impugnada, en suma, no tuvo en cuenta el panorama indiciario apreciado por el juzgador *a quo*, limitándose a analizar si existía o no obligación legal de mantener la relación laboral.

Como último motivo, subsidiariamente, imputa incongruencia omisiva a la Sentencia recurrida, ya que no se pronunció sobre la petición accesoria de la demanda de despido, a saber, su calificación como improcedente por incumplimiento de los trámites formales previstos en la Guía interna de la organización empleadora.

4. Recibidas las actuaciones, la Sección Segunda de este Tribunal, por providencia de 15 de septiembre de 1998, acordó admitir a trámite la demanda de amparo. A tenor de lo dispuesto en el art. 51 LOTC requirió al Juzgado de lo Social núm. 6 de Barcelona la práctica de los emplazamientos pertinentes.

5. Por providencia de 26 de octubre de 1998, se acordó tener por personado y parte en el procedimiento de amparo al Procurador de los Tribunales don Enrique Hernández Tabernillas, en nombre y representación de Médicos Sin Fronteras España (MSF), así como dar vista de las actuaciones a las partes personadas y al Ministerio Fiscal, por plazo común de veinte días, para que dentro de dicho término pudieran presentar las alegaciones que a su derecho convinieran, conforme determina el art. 52.1 LOTC.

6. La representación procesal de MSF se opone a la pretendida quiebra del esquema procesal del panorama indiciario. A su criterio, el órgano judicial simplemente valoró los hechos probados de forma dispar a como lo había hecho el juzgador *a quo*, sin que esa circunstancia pudiera reputarse una ruptura de la distribución de la carga probatoria prescrita en el art. 179.2 LPL. A la queja formulada, *ex art.* 14 CE, enfrenta la inexistencia de un término idóneo de comparación, toda vez que ni todos los contratos temporales fueron renovados ni era homologable el cargo, responsabilidad y retribución del demandante con los de los trabajadores respecto de los cuales se considera discriminado. En definitiva, la no apreciación de discriminación ni atentado a la libertad de expresión en la Sentencia recurrida dan solidez a ésta, sin que pueda apreciarse vulneración de derecho fundamental alguno del recurrente, justificándose, en suma, la opción de no renovación del contrato cuyo término final vencía.

7. En escrito de 21 de noviembre de 1998 presentó sus alegaciones el quejoso. Solicita que se examine en primer término si en su comportamiento crítico rebasó o no los límites del derecho a la libertad de expresión. Para defender la corrección de su conducta recuerda que es socio de pleno derecho de la entidad, no sólo empleado de la misma, que exteriorizó sus discrepancias al amparo de aquella primera condición, ejercitando su derecho en el seno de una organización que se define como democrática y participativa, a través de los cauces estatutarios internos, sin utilizar medios públicos de comunicación para amplificar el mensaje y en el ánimo, precisamente, de proteger el propio ideario de la ONG, su relevante papel social y su interés público.

8. El Ministerio Fiscal, por escrito de 26 de noviembre de 1998, interesó la desestimación del recurso de amparo. El problema de la prueba indiciaria y la distribución de cargas procesales aparejadas es circunscrito por el Ministerio Público a una mera discrepancia del recurrente con la valoración jurídica de la prueba efectuada por el Tribunal Superior de Justicia. Bien que, junto a ello, citando nuestra STC 11/1998, de 13 de enero, recuerda que la queja carece de autonomía: lo «relativo a la distribución del *onus probandi*, en la modalidad procesal de tutela de los derechos de libertad sindical y demás derechos fundamentales y libertades públicas ... no engarza con el contenido del art. 24.1 CE sino con el derecho fundamental en cada caso controvertido».

Sobre esas bases, en cuanto al motivo formulado por referencia a la libertad de expresión, señala que la Sala razonó la resolución tomada a tenor de dos datos que figuraban en los hechos probados (la existencia de más trabajadores a los que se había cesado por la mera expiración del contrato temporal y la concurrencia de motivos laborales específicos, es decir, conductas realizadas por el trabajador que habían merecido sanciones del empresario ajenas y distintas a la crítica realizada en su condición de socio). Sobre la alegación de incongruencia omisiva recuerda que el Tribunal Superior desechó que la extinción pudiera tipificarse como despido, de forma que el actor habría recibido respuesta a su pretensión subsidiaria.

9. Por providencia de 7 de junio de 2000, se señaló para la deliberación de la presente Sentencia el día 12 de junio de 2000, en el que se inició trámite y que ha finalizado en el día de la fecha.

II. Fundamentos jurídicos

1. Lo que se enjuicia en este recurso de amparo ha quedado concretado con detalle en los antecedentes, a saber: la impugnación de la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, allí citada, por presunta vulneración de tres derechos fundamentales.

En primer lugar, el derecho a la libertad de expresión [art. 20.1 a) CE], dado que la finalización de la relación laboral por vencimiento del término pactado encubría otra causa resolutoria: una represión del ejercicio legítimo de la crítica. El diferente trato frente a la práctica habitual de la empresa consistente en la renovación de los contratos de esa naturaleza, el incumplimiento de los procedimientos internos de Médicos sin Fronteras España (MSF) para vencimientos contractuales y su coexistencia con las manifestaciones categóricas de la discrepancia del trabajador con el rumbo de la organización y las decisiones de la dirección, conformarían el panorama indiciario, no neutralizado por la empleadora, a juicio del quejoso, poniéndose de manifiesto la existencia de un despido en represalia por la expresión libre de sus opiniones.

En segundo lugar, la tutela judicial efectiva (art. 24.1 CE), ya que la resolución judicial impugnada se habría separado ostensiblemente, según continúa razonando el recurrente, de las exigencias de la prueba indiciaria, descuidando los indicios aportados, marginando el plano esencial de la litis —el posible quebrantamiento de la libertad de expresión— y transformando la pretensión en una mera comparación con otros trabajadores, olvidando de esa manera que el verdadero enjuiciamiento debía enmarcarse en la colisión entre el derecho de la empleadora a la extinción del contrato y la libertad de expresión del afectado por la medida empresarial.

Finalmente, se denuncia la carencia de tutela judicial (art. 24.1 CE) por la incongruencia en la Sentencia recurrida, al no pronunciarse sobre la pretensión subsidiaria de la demanda rectora del proceso, relativa a la improcedencia del acto extintivo al no haber seguido MSF el procedimiento formal previsto en la normativa interna de la organización.

La organización empleadora y el Ministerio Público coinciden en su oposición al amparo interesado, esgrimiendo como motivo principal que, tras el alegato referido a la inaplicación de la distribución de la carga de la prueba, habría sólo una discrepancia sobre la valoración judicial de los hechos y, en cuanto a la libertad de expresión, que existieron razones objetivas justificativas de la libre decisión empresarial de no renovar el contrato, producida al amparo de la habilitación legal de ruptura por vencimiento del término final del contrato y con soporte en la libertad de contratación de la emplea-

dora, sin que pueda apreciarse una represalia por el ejercicio del derecho fundamental de libertad de expresión. Se rechaza, asimismo, la pretendida incongruencia de la Sentencia recurrida.

2. Antes de entrar en las quejas formuladas, hay que delimitar el objeto del recurso. Debe decirse sobre éste que, dejando de lado cómo fueron concretadas las pretensiones en el proceso *a quo*, el recurrente siempre invocó el art. 14 CE en íntima conexión con la presunta vulneración de su libertad de expresión. La alegación de que la renovación de los contratos constituía una práctica ordinaria en MSF no se adujo en la vía judicial, ni se aduce ahora en amparo, como una lesión autónoma del art. 14 CE sino como un indicio de la vulneración del art. 20.1 a) CE. No procede, por tanto, un examen autónomo dirigido al principio de igualdad.

Las posiciones sostenidas por las partes a lo largo del proceso judicial han sido de índole y alcance distintos: el trabajador sostuvo siempre (y el Juzgado de lo Social lo estimó en su Sentencia) que había sido víctima de un despido, radicalmente nulo, al ser consecuencia de una violación de su derecho fundamental de libertad de expresión; la empleadora, alegó (y el Tribunal Superior de Justicia lo estimó en su Sentencia) que el contrato de trabajo se extinguió al cumplirse el término pactado, sin que existieran motivos velados contrarios a la libertad de expresión del ahora quejoso.

La incongruencia omisiva que se imputa a la Sentencia impugnada no se ha producido. La Sentencia resolvía el recurso de suplicación interpuesto por la empresa y debía, por tanto, teniendo en cuenta las especiales características de este extraordinario recurso de suplicación, ceñir el objeto de su pronunciamiento a las cuestiones suscitadas en el escrito de formalización, entre las que no aparecía la eventual calificación de la improcedencia del despido por incumplimiento del procedimiento formal de la extinción, cuestión que tampoco fue planteada por el recurrente en su escrito de impugnación. Como se sabe, dentro de un proceso, en los sucesivos grados jurisdiccionales el objeto de debate (el objeto del recurso) no tiene necesariamente que coincidir con el objeto del proceso. Ciertamente ha de mantenerse dentro de los límites de este último, pero —habiendo de respetarse tal circunstancia— el objeto del recurso se halla delimitado por el propio contenido de la correspondiente pretensión impugnatoria (STC 17/2000, de 31 de enero, FJ 6).

El objeto del presente amparo, en suma, es examinar la licitud de la no renovación del contrato acogiendo la dimensión constitucional concernida, a saber, las exigencias de la valoración del panorama indiciario en cuanto afectan al acto extintivo, confirmada por el Tribunal Superior de Justicia de Cataluña y puesto en tela de juicio por la posible lesión del derecho fundamental a la libertad de expresión del recurrente.

3. En el plano de la legalidad ordinaria la extinción de un contrato temporal por la llegada de su término final puede operar como causa de finalización de la relación laboral [art. 49.1 c) LET]. Su renovación o conversión en otro por tiempo indefinido no resulta en principio obligada, perteneciendo la medida al ámbito de la libertad de contratación del empleador, salvo que otra cosa se deduzca de los pactos y convenios colectivos a cuyo carácter imperativo y fuerza vinculante se encuentre sujeto.

Sin embargo, no es este el supuesto que ahora se nos plantea. La cuestión sometida por el recurrente a los Tribunales de la jurisdicción laboral, primero, y ahora a este Tribunal Constitucional, no fue si su empleadora, MSF, se encontraba o no obligada a la renovación de su contrato y si, consecuentemente, el cese constituía

despido en términos de legalidad ordinaria. Lo que el quejoso alegó fue que con la ruptura contractual se vulneraba su derecho fundamental a la libertad de expresión.

Pues bien, si la causa del despido del trabajador hubiera sido realmente una reacción de la organización empleadora por el hecho de haber ejercitado el trabajador su derecho a la libertad de expresión, la calificación de tal ruptura sería la de radicalmente nula, como se alega en la demanda con apoyo en la reiterada jurisprudencia de este Tribunal que en ella se invoca y que, desde la STC 38/1981, de 20 de julio, viene sosteniendo la nulidad radical de los despidos discriminatorios o atentatorios de un derecho fundamental, y en concreto del derecho a la libertad de expresión consagrado en el art. 20.1 a) de la Constitución (STC 88/1985, de 19 de julio; 126/1990, de 5 de julio; 6/1995, de 10 de enero; 106/1996, de 12 de junio; 1/1998, de 12 de enero, entre otras) ya que, «la celebración de un contrato de trabajo no implica en modo alguno la privación para una de las partes, el trabajador, de los derechos que la Constitución le reconoce como ciudadano» (STC 88/1985, FJ 2). También hemos tenido ocasión de declarar que «ni las organizaciones empresariales son “mundos separados y estancos del resto de la sociedad”, ni la libertad de empresa legítima que los trabajadores hayan de soportar “despojos transitorios o limitaciones injustificadas de sus derechos fundamentales y libertades públicas, que tienen un valor central y nuclear en el sistema jurídico constitucional”» (STC 126/1990, FJ 4, con cita de la STC 88/1985).

Este Tribunal viene asimismo estableciendo, desde la STC 38/1981, «que cuando se alegue que un despido formalmente disciplinario encubre en realidad una extinción del nexo contractual lesiva de los derechos fundamentales del trabajador, incumbe al empresario probar que tal despido obedece a motivos razonables y ajenos a todo propósito atentatorio a un derecho constitucional. Pero para que opere este desplazamiento al empresario del *onus probandi* no basta simplemente con que el trabajador tilde el despido de discriminatorio, sino que ha de acreditar la existencia de indicios que generen una razonable sospecha, apariencia o presunción en favor de semejante alegato y, presente esta prueba indiciaria, el empresario asume la carga de probar que los hechos motivadores de la decisión extintiva constituyen una legítima causa de despido y se presentan razonablemente como ajenos a todo móvil atentatorio de derechos fundamentales. Al efecto lo relevante no es sólo la realidad o no de la causa disciplinaria alegada, sino también si su entidad permite deducir que la conducta del trabajador hubiera verosímilmente dado lugar en todo caso al despido, al margen y prescindiendo por completo de su actividad relacionada con el ejercicio de derechos fundamentales; es decir, debe tratarse de una conducta que razonablemente explique por sí misma el despido y permita eliminar cualquier sospecha o presunción de lesión a derechos fundamentales. No se impone al empresario, pues, la prueba diabólica de un hecho negativo —la no discriminación—, sino la de la razonabilidad y proporcionalidad de la medida adoptada y su carácter enteramente ajeno a todo propósito atentatorio de derechos fundamentales» (STC 136/1996, de 23 de julio, FJ 6).

4. Hemos tenido ocasión de manifestar en varias Sentencias que el incumplimiento de las exigencias de la prueba indiciaria se reconduce por defecto al derecho material afectado. El principio que inspira la valoración del panorama indiciario (aquí en el campo del derecho del trabajo) no constituye una cuestión de estricta índole procesal; muy al contrario, trasciende este plano para conectarse al propio derecho sustantivo involucrado, ya que su finalidad es la de evitar que las dificultades pro-

batorias de las vulneraciones constitucionales en el ámbito de la relación laboral impidan revelar los verdaderos motivos de la conducta empresarial y, en su caso, declarar la lesión del derecho fundamental dañado (por todas STC 90/1997, de 6 de mayo, FJ 5). La ausencia de prueba por parte del empresario —acabamos de reiterar en la STC 101/2000, de 10 de abril, FJ 5— «trasciende de este modo el ámbito puramente procesal y determina, en último término, que los indicios aportados por el demandante desplieguen toda su operatividad para declarar la lesión del propio derecho fundamental del trabajador». En el presente supuesto, por consiguiente, la indiciaria vulneración de la libertad de expresión del demandante en amparo, dicho de nuevo en los términos de la STC 101/2000, de 10 de abril, FJ 4, «sólo podía ser destruida, tal como dispone el art. 179.2 LPL, mediante la acreditación, por parte de la empresa, de una justificación objetiva y razonable, suficientemente probada, de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad. La disposición legal supone en este punto la transposición de nuestra reiterada jurisprudencia, según la cual y una vez alegados por el trabajador indicios razonables de la lesión invocada, corresponde al empresario probar que el despido —caso que nos ocupa— respondía a “causas reales absolutamente extrañas a la pretendida vulneración de derechos fundamentales, así como que aquéllas tuvieron entidad suficiente como para adoptar la decisión, único medio de destruir la apariencia lesiva creada por los indicios”. Se trata de una auténtica carga probatoria y no de un mero intento de negar la vulneración de derechos fundamentales —lo que claramente dejaría inoperante la finalidad de la prueba indiciaria (STC 114/1989)—, que debe llevar a la convicción del juzgador que tales causas han sido las únicas que han motivado la decisión empresarial, de forma que ésta se hubiera producido verosímelmente en cualquier caso y al margen de todo propósito vulnerador de derechos fundamentales. Se trata, en definitiva, de que el empleador acredite que tales causas explican objetiva, razonable y proporcionadamente por sí mismas su decisión, eliminando toda sospecha de que aquélla ocultó la lesión de un derecho fundamental del trabajador (STC 90/1997, de 6 de mayo, FJ 5, sintetizando los criterios sentados por la jurisprudencia constitucional sobre la prueba indiciaria y recogiendo abundantes decisiones de este Tribunal en el mismo sentido)».

Ahora bien, «no se impone al empresario que pruebe la no discriminación o la no lesión del derecho fundamental, sino que acredite la existencia de los hechos motivadores de la decisión extintiva, así como su entidad desde el punto de vista de la medida disciplinaria adoptada. Dicha entidad ha de ser interpretada no en el sentido de que la actividad o comportamiento irregular del trabajador tenga que configurar un incumplimiento pleno y total, susceptible de alcanzar la sanción de despido, sino en el de que tenga base real y ofrezca suficiente consistencia, en el bien entendido que no cualquier motivo sirve para justificar el despido, porque, de lo contrario, el empresario podría muy bien encubrir un despido discriminatorio bajo el pretexto de pequeños incumplimientos contractuales. La decisión empresarial será, así, válida, aun cuando sin completar los requisitos para aplicar la potestad sancionadora en su grado máximo, se presenta ajena a todo móvil discriminatorio o atentatorio de un derecho fundamental» (STC 7/1993, FJ 4). También tiene establecido este Tribunal Constitucional que cuando se trata de despidos en los que confluyen, una causa, fondo o panorama discriminatorio, y otros eventuales motivos concomitantes de justificación, es válido para excluir que el mismo pueda considerarse discriminatorio o contrario a los derechos fundamentales que el empresario acredite que la causa alegada tiene una justificación objetiva y razonable que, con independencia

de que merezca la calificación de procedente, permita excluir cualquier propósito discriminatorio o contrario al derecho fundamental invocado. «Subsiste, no obstante, la carga probatoria anteriormente señalada para el empresario, de que los hechos motivadores de la decisión extintiva, cuando no está plenamente justificado el despido, obedezcan a motivos extraños a todo propósito atentatorio contra el derecho fundamental en cuestión. En otras palabras, en aquellos casos en que la trascendencia disciplinaria es susceptible de distinta valoración, el empresario ha de probar, tanto que su medida es razonable y objetiva, como que no encubre una conducta contraria a un derecho fundamental, debiendo alcanzar necesariamente dicho resultado probatorio, sin que baste el intentarlo» (STC 7/1993, de 18 de enero, FJ 4).

5. Expuesta la anterior doctrina, hay que precisar los extremos que hemos de tener en cuenta para el examen de las vulneraciones alegadas en la demanda de amparo, esto es, hemos de atender al propio contenido de la Sentencia impugnada, ya que conviene no olvidar que la relación de hechos probados de la Sentencia recurrida no es modificable: tales hechos, y sólo ellos, han de servir como punto de referencia válido y eficaz, pues nuestro enjuiciamiento, según prescribe el art. 44.1 b) LOTC, ha de versar sobre la violación del derecho o libertad que se imputa a una acción u omisión del órgano judicial, con independencia de los hechos que dieron lugar al proceso en que aquéllas se produjeron, acerca de los que, en ningún caso, entrará a conocer el Tribunal Constitucional (STC 57/1999, de 12 de abril, FJ 9).

Según se afirma literalmente en la Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, que se recurre, y que mantiene los hechos declarados probados en la Sentencia de instancia, «el actor intervino en la Junta General, en tono crítico respecto de determinados aspectos relacionados con la gestión de MSF y asimismo elaboró un artículo en el Boletín Interno de la demandada en tono fuertemente crítico». En este panorama fáctico, se considera acreditado que, en fecha de 31 de julio de 1996, «el actor suscribió un documento denominado de “liquidación y finiquito”, en el que se manifiesta que el trabajador cesa en la prestación de sus servicios por cuenta de la empresa, y recibe en este acto la liquidación de sus partes proporcionales en la cuantía y detalle que se exponen al pie, con cuyo percibo reconoce hallarse saldado y finiquitado por todos los conceptos con la referida empresa, por lo que se compromete a nada más pedir ni reclamar». Asimismo se recoge en la Sentencia del Tribunal Superior de Cataluña que el ahora quejoso había sido amonestado formalmente por la empresa, en fecha 10 de mayo de 1996, dejando constancia que su trabajo lo realiza correctamente, aunque es mejorable, amonestación que le fue retirada. El 19 de junio de 1996, se le amonesta por escrito por determinadas acciones al haber asumido competencias y una representación que no le correspondían en el acuerdo realizado con otra empresa. Se consigna como hecho probado, igualmente, la existencia de la baja de tres personas en la organización con contrato de fomento de empleo, por expiración del término. Y, finalmente, se asegura que «de la relación de bajas y altas aportadas, se constata que los contratos temporales en su versión de obra y servicio determinado, han finalizado al culminarse la obra o servicio; en el resto de los contratos eventuales, se han convertido en fijos un porcentaje mayoritario aunque existen otros casos —escasos— en que han finalizado por expiración del término pactado y, normalmente, por propia voluntad de los interesados».

Pues bien, la Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña de 14 de octu-

bre de 1997, frente a la apreciación efectuada por el Juez en la Sentencia de instancia sobre los mismos hechos, estimó que «no se constata aquí el trato desigual que se invoca» (FJ 3). Y agrega: «No hay pues desigualdad y por ello no cabe hablar de discriminación si la empresa, haciendo uso de su libertad de elección, decide no renovar la relación laboral con el trabajador». La Sala considera, en suma, que había sido dejada sin efecto la alegada diferencia de trato dada al quejoso respecto a otro trabajador.

Es cierto que la Sentencia no abunda en sus razonamientos jurídicos en explicaciones de lo que denomina «problemas [de la empresa con el trabajador] por conductas que consideraba disciplinariamente incorrectas». Las conductas se relatan en los hechos probados y encuentran su apoyo en los elementos fácticos, obrantes en las actuaciones, resultando justificativos de la extinción acordada; esto es, para la Sala, la empleadora consiguió probar que existían razones ajenas al comportamiento crítico del trabajador que explicaron la decisión de no renovar el contrato en la fecha de su vencimiento. Si el razonamiento utilizado por el Tribunal Superior de Justicia, al resolver el recurso de suplicación, se centró en el análisis del término comparativo aducido por el actor sobre la práctica empresarial de renovación del mismo tipo de contratos, ello se debió a que la pretensión impugnatoria de la empresa en el recurso de suplicación giraba en torno a la valoración efectuada en la Sentencia de instancia de unos datos que le sirvieron para apreciar la violación del derecho fundamental de libertad de expresión.

La Sala rechazó expresamente la modificación de los hechos probados de la Sentencia del Juzgado de lo Social núm. 6 de Barcelona. «Lo que queda por analizar es si la no renovación del contrato obedecía o no a un ánimo discriminatorio de la empresa, como se afirma en la demanda y el Magistrado de instancia acoge (FJ 2)». La Sala llegó a la conclusión de que la organización empleadora había acreditado que tales causas conformaban una justificación solvente para rechazar el enlace entre la no renovación del contrato y el derecho fundamental invocado.

6. En consecuencia, el análisis de la Sentencia recurrida nos lleva derechamente a la denegación del amparo. La Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña consideró la regla procesal sobre la carga de la prueba, así como la doctrina relativa a la necesidad de que el empleador acredite que la no renovación contractual no obedece a una causa torpe, vulneradora de derechos fundamentales, y estimó, de forma suficientemente motivada, que los hechos que dieron lugar a la decisión extintiva obedecían a motivos extraños a todo propósito atentatorio contra el derecho fundamental a la libertad de expresión del ahora quejoso [art. 20.1 a) CE]. Por tanto, ningún reproche cabe hacer, desde esta perspectiva constitucional, a la Sentencia recurrida.

FALLO

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

Ha decidido

Denegar el amparo solicitado.

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

Dada en Madrid, a veintiséis de marzo de dos mil uno.—Pedro Cruz Villalón.—Manuel Jiménez de Parga y Cabrera.—Pablo García Manzano.—Pablo Cachón Villar.—Fernando Garrido Falla.—María Emilia Casas Baamonde.—Firmado y rubricado.

8417 *Sala Segunda. Sentencia 81/2001, de 26 de marzo de 2001. Recurso de amparo 922/98. Promovido por don Emilio Aragón Álvarez frente a la Sentencia de la Sala Primera del Tribunal Supremo que, estimando el recurso de casación de Proborín, S.L., desestimó su demanda de indemnización por la campaña publicitaria «La persona más popular de España está dejando de decir te huelen los pies».*

Supuesta vulneración del derecho a la propia imagen: anuncios publicitarios que no afectan a la dimensión personal del sujeto, sino al valor patrimonial o comercial de un personaje televisivo.

La Sala Segunda del Tribunal Constitucional, compuesta por don Carles Viver Pi-Sunyer, Presidente, don Rafael de Mendizábal Allende, don Julio Diego González Campos, don Tomás S. Vives Antón, don Vicente Conde Martín de Hijas y don Guillermo Jiménez Sánchez, Magistrados, ha pronunciado

EN NOMBRE DEL REY

la siguiente

SENTENCIA

En el recurso de amparo núm. 922/98 promovido por don Emilio Aragón Álvarez, representado por el Procurador de los Tribunales don Pablo Hornedo Muguero, con asistencia letrada de don Ramón Calderón, contra la Sentencia de la Sala Primera del Tribunal Supremo de 30 de enero de 1998, recaída en casación contra la dictada por la Audiencia Provincial de Badajoz el 17 de noviembre de 1993 en el recurso de apelación contra la Sentencia de 28 de mayo de 1993 del Juzgado de Primera Instancia núm. 1 de Villanueva de la Serena en autos del juicio incidental núm. 73/93. Ha intervenido el Ministerio Fiscal. Ha sido Ponente el Magistrado don Carles Viver Pi-Sunyer, quien expresa el parecer de la Sala.

I. Antecedentes

Mediante escrito registrado en este Tribunal el día 4 de marzo de 1998, el Procurador de los Tribunales don Pablo Hornedo Muguero, en nombre y representación de don Emilio Aragón Álvarez, interpuso recurso de amparo contra la Sentencia citada en el encabezamiento, alegando vulneración del derecho a la propia imagen (art. 18.1 CE).

1. Los hechos de los que trae causa la demanda de amparo relevantes para la resolución del caso son, en síntesis, los siguientes:

a) La entidad Proborín, S.L., publicó, sin consentimiento ni autorización del recurrente, una serie de anuncios publicitarios en diversos medios de comunicación en los que, evitando reproducir el nombre y la imagen de aquél, se utilizaban una serie de expresiones y representaciones gráficas, consistentes en un dibujo de unas piernas cruzadas, vistiendo unos pantalones negros y calzando unas botas deportivas de color blanco, conjuntamente con una leyenda que decía: «La persona más popular de España está dejando de decir te huelen los pies».

b) El hoy demandante de amparo interpuso demanda incidental de protección de los derechos fundamentales contra la mencionada entidad mercantil, por vulneración del derecho a la propia imagen (art. 18.1 CE).