

casación, sin intervención de la parte recurrida, la cual solamente tiene la posibilidad de impugnar dicha admisión una vez superado tal trámite, conforme resulta de lo dispuesto en los arts. 1709 y 1710 LEC de 1881. En segundo lugar, aunque es cierto que la Sentencia en la que se acordó el rechazo del recurso no abordó expresamente con referencia a la primera resolución de admisión la diferencia entre el planteamiento de la mera discrepancia con la cuantía expresada por la demandante de amparo y el planteamiento de una verdadera controversia jurídica sobre tal cuestión, es posible constatar, por la afirmación de argumentos contrarios, que el Tribunal sólo entonces se refería a la forma de impugnar la cuantía del procedimiento al sostener que la controversia debía plantearse no sólo en la contestación de la demanda, sino introducirse como objeto específico de debate en la comparecencia del juicio ordinario de menor cuantía.

En último término -y esto es lo que ahora se destaca-, el Tribunal Supremo razonó la apreciación de la causa de inadmisión en que «en la comparecencia previa del proceso de menor cuantía consta literalmente: “los letrados manifiestan que están de acuerdo en que el procedimiento elegido es el adecuado, o sea, el declarativo de menor cuantía” (folio 240) y no se plantea impugnación alguna de la cuantía litigiosa. La Sentencia de esta Sala de 16 de mayo de 1996 contempló este mismo supuesto, en que la parte demandada estimó que el valor real de lo reclamado era superior, sin que en la comparecencia prevista en el art. 691 de la Ley Procesal se discutiera la cuantía ... sino que las partes se limitaron a mostrar su conformidad a que se siga el procedimiento por los trámites de menor cuantía (fundamento 1); por ello estimó la improcedencia de la admisión del recurso...», para continuar afirmando que «la cuantía que se fija en la demanda no impugnada por la parte demandada, determina la de la *litis* a todos los efectos, no sólo en relación al proceso que corresponde, sino también al acceso a los recursos».

Esta tesis sustentada por Tribunal Supremo en materia de debate sobre la cuantía del procedimiento a efectos de casación, referida a la legislación procesal vigente en aquel momento, viene siendo mantenida de modo continuado en el tiempo desde 1996 y está representada no solamente por la Sentencia que es objeto del presente recurso de amparo y la que en ella se cita (de 16 de mayo de 1996), sino por otras muchas más (entre las que pueden encontrarse las SSTs de 12 de febrero de 1996, 8 de julio de 1996, 3 de octubre de 1996, 26 de noviembre de 1997, 3 de junio de 1998 y 2 de febrero de 1999, además de numerosos Autos de inadmisión). En todas las citadas resoluciones se sostiene que, a los efectos de la impugnación de la cuantía del procedimiento, cuando el demandado no se conformase con la misma, aunque no se deba modificar el tipo de proceso, no es suficiente con la impugnación genérica en el escrito de contestación a la demanda, sino que es preciso insistir en ello en la comparecencia del juicio de menor cuantía proponiendo en dicho trámite la que, al parecer del demandado, constituya la verdadera cuantía del pleito en lugar de esperar al resultado favorable o desfavorable de la segunda instancia.

Frente a lo sostenido por la Sala de lo Civil del Tribunal Supremo, la sociedad demandante de amparo plantea en esta sede su interpretación sobre tal cuestión, pero dado que no es misión de este Tribunal interpretar las normas procesales sino determinar si la ofrecida por los órganos jurisdiccionales resulta ajustada al canon constitucional antes enunciado, es por lo que, desde esta perspectiva no puede tacharse a la Sentencia combatida de vulneradora del derecho a la tutela judicial efectiva por arbitraria o irrazonable, de suerte que al ser este

el límite de nuestro control, debemos desestimar la demanda de amparo.

FALLO

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

Ha decidido

Desestimar el presente recurso de amparo.

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

Dada en Madrid, a veintiocho de enero de dos mil dos.—Manuel Jiménez de Parga y Cabrera.—Pablo García Manzanao.—María Emilia Casas Baamonde.—Javier Delgado Barrio.—Roberto García-Calvo y Montiel.—Firmado y rubricado.

4085

Sala Segunda. Sentencia 14/2002, de 28 de enero de 2002. Recurso de amparo 1462/98. Promovido por don Emeterio Díaz Terán frente al Auto de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, y la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, que declararon improcedente su despido por la empresa Iber-Swiss Catering, S.A.

Supuesta vulneración del derecho a la libertad sindical: despido sin indicios de discriminación por motivos sindicales, aunque sea improcedente por falta de motivación.

La Sala Segunda del Tribunal Constitucional, compuesta por don Tomás S. Vives Antón, Presidente; don Pablo Cachón Villar, don Vicente Conde Martín de Hijas, don Guillermo Jiménez Sánchez, doña Elisa Pérez Vera y don Eugeni Gay Montalvo, Magistrados, ha pronunciado

EN NOMBRE DEL REY

la siguiente

SENTENCIA

En el recurso de amparo núm. 1462/98, promovido por don Emeterio Díaz Terán, representado por la Procuradora de los Tribunales doña Rosario Villanueva Camuñas y asistido por el Letrado don Fernando de Miguel Sastre, contra Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, de fecha 3 de junio de 1997, y contra Auto de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, dictado en recurso de casación para la unificación de doctrina, de fecha 10 de febrero de 1998. Han intervenido el Ministerio Fiscal e Iber-Swiss Catering, representada por el Procurador de los Tribunales don José Lledo Moreno y asistida por el Abogado don Bernabé Echevarría Mayo. Ha sido Ponente el Magistrado don Guillermo Jiménez Sánchez, quien expresa el parecer de la Sala.

I. Antecedentes

1. Mediante escrito registrado ante este Tribunal el 1 de abril de 1998, don Emeterio Díaz Terán, representado por la Procuradora de los Tribunales doña Rosario Villanueva Camuñas, interpuso recurso de amparo contra las resoluciones judiciales de las que se hace mérito en el encabezamiento de esta Sentencia.

2. Constituyen la base fáctica de la demanda los siguientes antecedentes de hecho:

a) El recurrente en amparo era jefe de contabilidad de la empresa Iber-Swiss Catering, S.A., cuando fue despedido mediante carta de fecha de 21 de noviembre de 1995. En dicha comunicación se le imputaba directamente un descuadre entre la tesorería y la contabilidad de la empresa, por importe de 15 millones de pesetas, producido cuando la responsable del departamento se ausentó unos días por vacaciones.

b) Formulada demanda sobre despido, el Juzgado de lo Social núm. 17 de Madrid, en Sentencia de 8 de febrero de 1996, declaró nulo el despido del recurrente por atentar contra los derechos fundamentales reconocidos en los arts. 14 y 28 CE. En los hechos probados se reflejaba que el actor no figuraba en el organigrama de la dirección de la empresa elaborado en septiembre de 1993; tampoco se le llamaba a las reuniones de mandos intermedios durante los dos últimos años; y constaba que había recibido varias felicitaciones por escrito. Por carta de 7 de julio de 1995 se le hizo saber que, dada la responsabilidad y confianza inherentes a su puesto, era imprescindible su presencia en la empresa durante el mes de agosto. A la vista de ello presentó una reclamación por vacaciones, que fue estimada por Sentencia del Juzgado de lo Social núm. 2 de Madrid de 25 de julio de 1995. Igualmente interpuso demanda en concepto de antigüedad y, junto con otros trabajadores, en reclamación de día festivo, demanda esta última que fue desestimada por Sentencia del Juzgado de lo Social núm. 27 de Madrid de 2 de septiembre de 1994. La Federación de Comercio, Hostelería, Turismo y Servicios de UGT de Madrid interpuso contra la empresa demanda de tutela de libertad sindical, que fue estimada por Sentencia del Juzgado de lo Social núm. 32 de Madrid de 19 de enero de 1996.

El Juzgado afirma en su fundamentación jurídica que desde 1993 la empresa ha venido manteniendo un trato discriminatorio respecto de los trabajadores de UGT y, en concreto, frente al actor, que no aparece en el organigrama de la dirección, como debía figurar, no habiendo sido tampoco llamado a las reuniones con los mandos intermedios, cuando con anterioridad sí había sido convocado a dichas reuniones. Tras las reclamaciones hechas por el trabajador y otros compañeros la empresa persistió en su actitud, lo que motivó la presentación por UGT de una demanda de tutela de la libertad sindical, que fue estimada, y se acompañó con los despidos de otros trabajadores afiliados al citado sindicato. A ello se añade el hecho de que la empresa no diera audiencia previa a la delegada sindical tras el despido efectuado al actor. Los anteriores son factores que ponen de relieve la conducta antisindical de la empresa. Finalmente la Sentencia considera acreditados los indicios de discriminación al no haberse probado por la empresa razón objetiva alguna de la medida adoptada.

c) Contra el referido pronunciamiento se presentó el correspondiente recurso de suplicación articulando siete motivos, los cinco primeros dirigidos a modificar el relato histórico de la Sentencia y los dos restantes de carácter jurídico. La Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid de 3 de junio de 1997 estimó en parte el recurso interpuesto y, con revocación parcial de la Sentencia de instancia, declaró improcedente el despido. La Sala procedió a modificar, en primer lugar, el salario mensual prorrateado; en segundo lugar aceptó la modificación del hecho probado relativo a la reclamación del complemento de antigüedad, concretando que había sido efectuada junto con otros trabajadores de la empresa y que dicha demanda fue objeto de conciliación ante el Juzgado de lo Social núm. 28 de Madrid; en tercer lugar concretó que la

demanda de UGT contra la empresa a través del proceso de tutela del derecho de libertad sindical iba dirigida «contra la empresa y ocho trabajadores de la misma, en reclamación del derecho de cuatro de ellos a ocupar en el Comité de Empresa el puesto del que habían dimisionado los cuatro codemandados»; en cuarto lugar estimó la solicitud de que se considerara que por la empresa se había dado traslado de una carta de despido a la delegada sindical de UGT, al entenderse «patentemente errónea la aseveración contraria del juez *a quo*»; finalmente, y en cuanto a la revisión del relato fáctico, rechazó la incorporación de un nuevo hecho probado.

Entrando en la revisión de la fundamentación jurídica, la Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal consideró, después de repasar la doctrina constitucional sobre la inversión de la carga de la prueba, que: «Una falta de cita o citación defectuosa en el organigrama de la dirección de la empresa, un año concreto, por ejemplo es un hecho marginal desde el cual no puede arrancar una discriminación por razón de afiliación sindical. Y tampoco es relevante, en una empresa grande, una falta de convocatoria a reuniones de mandos intermedios que puede responder a multitud de circunstancias. Los hechos indiciarios que podrían justificar un acto represivo en razón de la afiliación —como la demanda de tutela de la libertad sindical de UGT y la preterición de la delegada en un despido de un afiliado— no pueden aquí funcionar en el sentido en que los ha utilizado el juez *a quo*». Igualmente, se añade que: «La citación patronal en la demanda de UGT fue meramente formal pues era ajena al propósito litigioso, claramente intersindical. Por tanto ninguna sospecha de represalia puede justificar. Y la falta de audiencia de la delegada sindical es un hecho incierto». Finalmente entiende el pronunciamiento de suplicación que del relato histórico «no se desprende la existencia de un incumplimiento grave y culpable del actor —ni siquiera un mero incumplimiento— por lo que el despido, inmotivado, debe juzgarse improcedente».

d) La parte recurrente formalizó el correspondiente recurso de casación para la unificación de doctrina, que fue inadmitido por Auto de 10 de febrero de 1998 por no haberse cumplido el requisito de recoger y expresar la relación precisa y circunstanciada de la contradicción, pues la recurrente se limita a una muy escueta referencia al supuesto de hecho de la Sentencia de contraste, con lo que omite su auténtica comparación con el supuesto enjuiciado en la de contraste a los efectos de acreditar la sustancial igualdad entre ambos, resultando la igualdad requerida, en este caso, por completo inexistente.

3. Se interpone recurso de amparo contra las resoluciones judiciales de que se hace mérito en el encauzamiento de esta Sentencia interesando su nulidad por vulneración de los arts. 14 y 28 CE. La demanda de amparo afirma que la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid impugnada ha conculcado los derechos de libertad sindical e igualdad en la medida en que revoca la nulidad del despido, porque, según su criterio, los indicios tomados en consideración al efecto no son suficientes para llegar a la declaración de nulidad del despido que está en la base de la queja presentada. Considera igualmente el recurrente que, si bien es cierto que el recurso de suplicación modifica aspectos de alguno de los hechos probados referidos a los indicios de discriminación y de actitud antisindical, mantiene en esencia los indicios que sirvieron en primera instancia para declarar la nulidad y, sobre todo, el más poderoso de ellos, la absoluta falta de prueba de las causas de despido: afiliación sindical demostrada; existencia de enfrentamiento entre el sindicato al que está afiliado el trabajador y la dirección de la empresa; existencia de otros despidos que han afectado a afiliados al mismo sindicato; ausencia de audiencia previa a la delegada

sindical; existencia de reclamaciones del demandante; diversos enfrentamientos de éste con la dirección; y, en fin, apartamiento del trabajador por la empresa, como pone de manifiesto su ausencia del organigrama de la dirección y su no citación a diversas reuniones de los mandos intermedios. La demanda de amparo considera que «por débiles que puedan ser los indicios, si la empresa no prueba la existencia de una justificación objetiva y razonable del despido, al haberse invertido la carga de la prueba, la consecuencia única posible es la declaración de nulidad», de modo que, «un despido inmotivado, sin fundamento y respecto al cual existen indicios de discriminación, no puede declararse improcedente, sino nulo».

Finalmente, considera la demanda de amparo que el Auto del Tribunal Supremo, si bien desestima su recurso y ratifica la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia, lo hace no analizando el fondo del asunto, puesto que en aplicación del art. 217 LPL declara no haber lugar a entrar en el fondo de la cuestión; si bien, de estimarse el presente recurso de amparo, el pronunciamiento efectuado habría de afectar, no sólo a la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia, sino también al Auto del Tribunal Supremo.

4. Mediante providencia de 15 de octubre de 1998, la Sección Cuarta de este Tribunal acordó, antes de entrar a resolver sobre la admisibilidad del recurso, dirigir atenta comunicación a la Sección Segunda de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid y al Juzgado de lo Social núm. 17 de Madrid para que, a la mayor brevedad, remitieran a la Sala certificación o fotocopia adverada de las actuaciones correspondientes al recurso de suplicación núm. 3154/96 y al auto 885/95, respectivamente.

5. Por providencia de 30 de abril de 1999, la Sección Cuarta de este Tribunal acordó admitir a trámite la demanda de amparo y, a tenor de lo dispuesto en el art. 51 LOTC, requerir a la Sala de lo Social del Tribunal Supremo que, en plazo de diez días, remitiera certificación o fotocopia adverada de las actuaciones correspondientes al recurso de casación para unificación de doctrina núm. 3332/97, así como que procediera a la práctica de los emplazamientos pertinentes.

6. Por escrito de 3 de junio de 2000 se personó la representación procesal de la empresa Iber-Swiss Catering, S.A., y, por providencia de fecha de 7 de junio de 2000, la Sala Segunda la tuvo por personada y parte en el procedimiento, acordando, conforme al art. 52.1 LOTC, dar vista de las actuaciones recibidas a las partes y al Ministerio Fiscal por plazo común de veinte días.

7. Por escrito registrado ante este Tribunal el 3 de julio de 1999, la representación actora formuló alegaciones, en las cuales reiteró las ya vertidas en la demanda de amparo, así como insistió en la subsistencia de indicios suficientes de discriminación, a pesar de las modificaciones de hecho sobrevenidas en el recurso de suplicación, y, por tanto, en la obligatoriedad de la inversión de la carga de la prueba y la obligación de la empresa de acreditar la ausencia de cualquier intención discriminatoria o antisindical. Por otro lado consideró que el despido contemplado resultaba claramente inmotivado, con lo que difícilmente la empresa podría probar la suficiencia de la causa sancionadora cuando ésta, como se reconoce, ni siquiera existe. Se trata, por tanto, del típico caso de nulidad radical, donde no se aprecia motivo objetivo alguno para la forma de actuar de la empresa, y sí persisten sospechas (que en absoluto han sido desvirtuadas) de haberse producido una actuación arbitraria.

8. Por escrito registrado ante este Tribunal el 8 de julio de 1999, la representación de la empresa Iber-Swiss Catering, S.A., formuló alegaciones, en las que, luego de repasar la doctrina jurisprudencial en materia de alteración del onus probandi, consideraba que no existían indicios de suficiente entidad como para que pudiera apreciarse la existencia de un panorama discriminatorio en el despido disciplinario del que fue objeto don Emerico Díaz Terán, por lo que todo debía quedar reducido a la determinación de la procedencia o la improcedencia del despido efectuado, sin que pueda plantearse la declaración de su nulidad. La representación de la empresa efectúa un análisis detallado de los indicios de discriminación alegados en la demanda de amparo, refutando cada uno de éstos. Considera, finalmente, que el despido efectuado, tanto por la consistencia innegable de la causa alegada, como por la actividad probatoria desplegada en el acto del juicio en torno a ella, tiene fundamento suficiente, real y serio, desde la perspectiva del empresario, que sirve para destruir cualquier panorama discriminatorio que, *prima facie*, hubiera podido observarse. Entiende, por todo lo expuesto, que, aun cuando se pudieran apreciar indicios de discriminación, lo que no cabe duda es que por la empresa se ha alegado una justificación objetiva y razonable para el despido, avalada por una actividad probatoria de suficiente consistencia, cuando menos, para formar la clara convicción de que el despido disciplinario fue ajeno a cualquier propósito discriminatorio contrario a la libertad sindical, como se pretende por la parte recurrente.

9. El Fiscal ante el Tribunal Constitucional, en escrito de 15 de julio de 1999, solicitó la desestimación del recurso de amparo al no haber existido la vulneración denunciada del derecho fundamental. Considera el Ministerio Público que la invocación que en la demanda de amparo se hace del art. 14 CE debe ser reconducida a la del art. 28.1 CE, dado que las alegaciones de la representación del demandante (aduciendo trato diferente por su adscripción sindical) afirman una pretendida discriminación por tal motivo, siendo el segundo de los preceptos citados el que protege frente a eventuales discriminaciones en el ámbito sindical (STC 197/1990, de 29 de noviembre) y resultando la libertad sindical el derecho fundamental específicamente afectado (STC 90/1997, de 6 de mayo), puesto que no se trata propiamente de una distinción de trato frente a otro trabajador, sino de una sanción (el despido) impuesta por el mero ejercicio de la aludida libertad, lo que constituirá, en su caso y de ser cierto, un atentado al derecho fundamental de libertad sindical (STC 114/1989, de 22 de junio).

El Fiscal, partiendo de que este Tribunal no puede entrar a conocer de los hechos que dieron lugar al proceso [art. 44.1.b) LOTC] para dilucidar si se incurrió o no en la lesión aducida de dicho derecho, debiendo partir de los hechos declarados probados por los órganos judiciales (STC 197/1990, de 29 de noviembre), procede a exponer la doctrina constitucional sobre la inversión de la carga de la prueba en materia de protección sindical, y, puesta en relación con el caso concreto que da lugar al presente recurso de amparo, concluye que no se aprecia en él que la valoración que los órganos judiciales han hecho de todas las circunstancias concurrentes pueda considerarse lesiva del derecho fundamental de libertad sindical. En efecto, del relato de hechos probados, tal como queda definitivamente fijado tras la Sentencia de 3 de junio de 1997 del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, no se deduce que dichos hechos probados materialicen elementos indiciarios de entidad suficiente para generar una razonable sospecha

de móvil antisindical en el comportamiento de la empresa, sin perjuicio de que, como se refiere en la aludida Sentencia y en relación con el despido de don Emeterio Díaz Terán, «no se desprende la existencia de un incumplimiento grave y culpable del actor —ni siquiera mero incumplimiento— por lo que el despido inmotivado debe juzgarse improcedente». Finalmente, y a mayor abundamiento, considera que en modo alguno han quedado acreditados los dictados del sindicato a que pertenece el Sr. Díaz Terán en materia de reclamaciones de diversa índole, y que, según el recurrente de amparo da a entender en su demanda, estarían en el origen de su despido. Pero no es que tales dictados no hayan quedado acreditados, es que ni siquiera a nivel indiciario han quedado sugeridos cuáles sean, ni su seguimiento por parte de don Emeterio Díaz Terán.

10. Por providencia de 24 de enero de 2002 se acordó señalar el día 28 del mismo mes y año para la deliberación y votación de la presente Sentencia.

II. Fundamentos jurídicos

1. El presente recurso de amparo tiene por objeto tanto la impugnación del Auto de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, dictado en recurso de casación para unificación de doctrina de fecha 10 de febrero de 1998, interpuesto contra la Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, de fecha 3 de julio de 1998, que desestimó el recurso de suplicación contra la Sentencia del Juzgado de lo Social núm. 17 de Madrid, de 8 de febrero de 1996, en la que se declaró nulo el despido del recurrente por atentar contra los derechos fundamentales reconocidos en los arts. 14 y 28 CE, como la impugnación de la Sentencia citada de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid.

El recurrente en amparo afirma que esta última resolución judicial ha conculcado los derechos de libertad sindical e igualdad en la medida en que revoca la nulidad del despido porque, según su criterio, los indicios no son suficientes para llegar a la declaración de nulidad. Considera igualmente que, si bien es cierto que el recurso de suplicación modifica determinados aspectos de alguno de los hechos probados referidos a los indicios de discriminación y de actitud antisindical, mantiene en esencia los indicios que sirvieron en primera instancia para declarar la nulidad y, sobre todo, el más poderoso de ellos: la absoluta falta de prueba de las causas de despido. Y entiende en último lugar que, «por débiles que puedan ser los indicios, si la empresa no prueba la existencia de una justificación objetiva y razonable del despido, al haberse invertido la carga de la prueba, la consecuencia única posible es la declaración de nulidad», de modo que «un despido inmotivado, sin fundamento y respecto al cual existen indicios de discriminación, no puede declararse improcedente, sino nulo».

Se opone a esta tesis la empresa Iber-Swiss Catering, S. A., que solicita la desestimación del recurso de amparo al considerar que no existían indicios de suficiente entidad como para que pudiera apreciarse la existencia de un panorama discriminatorio en el despido disciplinario impugnado, por lo cual la controversia debe limitarse a la determinación de su procedencia o improcedencia, sin que pueda plantearse el tema de la procedencia de la declaración de nulidad. Finalmente entiende que el despido efectuado, tanto por la consistencia innegable de la causa alegada como por la actividad probatoria desplegada en el acto del juicio en torno a ella, tiene fundamento suficiente, real y serio, desde la perspectiva del empresario, que sirve para destruir cualquier panorama discriminatorio que *prima facie* hubiera podido observarse.

Por su parte, el Fiscal interesa a este Tribunal que se desestime el recurso de amparo al no haber existido la vulneración denunciada del derecho fundamental. Entiende el Ministerio público que la invocación que en la demanda de amparo se hace del art. 14 CE debe ser reconducida a la del art. 28.1 CE, y, después de exponer la doctrina de este Tribunal sobre la inversión de la carga de la prueba en materia de protección sindical, concluye que, en el caso concreto que da lugar al presente recurso de amparo, no se aprecia que la valoración que los órganos judiciales han hecho de todas las circunstancias concurrentes en el caso pueda considerarse lesiva del derecho fundamental de libertad sindical.

2. Para enjuiciar el presente recurso se hace necesario, en primer término, precisar que la queja de la parte recurrente sobre la vulneración de su derecho a la igualdad y a la no discriminación (art. 14 CE) resulta, como pone de relieve el Ministerio Fiscal, redundante respecto de la planteada en referencia a la vulneración del art. 28.1 CE, ya que, según criterio reiterado de este Tribunal, cuando se alegan discriminaciones lesivas del ejercicio del derecho a la libertad sindical, las hipotéticas violaciones del derecho a la igualdad (art. 14 CE) quedan subsumidas en aquel derecho, salvo que la discriminación impugnada concierna a alguna de las determinaciones explícitamente proscritas en el art. 14 CE (por todas, SSTC 43/2001, de 12 de febrero, FJ 1; 44/2001, de 12 de febrero, FJ 2; 58/2001, de 26 de febrero, FJ 1, y 214/2001, de 29 de octubre, FJ 3), circunstancia esta última que no concurre en el asunto enjuiciado al basarse la supuesta discriminación en la actividad sindical del recurrente. Queda, pues, excluida del presente proceso constitucional la queja referida a la vulneración del art. 14 CE en cuanto vulneración diferenciada.

3. Limitado así el objeto de la presente demanda de amparo, nuestro enjuiciamiento debe centrarse en determinar si el actor ha sufrido una conducta empresarial contraria a su derecho fundamental de la libertad sindical (art. 28.1 CE) al haber sido despedido. Para ello es preciso recordar que el art. 12 LOLS sanciona con la nulidad las decisiones unilaterales del empresario que contengan o supongan cualquier tipo de discriminación en el empleo o en las condiciones de trabajo por razón de adhesión o no a un sindicato, a sus acuerdos, o al ejercicio, en general, de actividades sindicales. Previsión legal que, de otro lado, recoge lo ya dispuesto en el art. 1.2.b) del Convenio núm. 98 de la Organización Internacional del Trabajo, conforme al cual se protege al trabajador afiliado frente a todo acto empresarial que tenga por objeto perjudicarle de cualquier forma en razón de su afiliación o de su participación en actividades sindicales. Es doctrina reiterada, como señala la STC 191/1998, de 29 de septiembre (FJ 4), con cita de las anteriores SSTC 74/1998, de 31 de marzo, y 87/1998, de 21 de abril, y recuerdan las STC 30/2000, de 31 de enero (FJ 2), y 44/2001, de 20 de febrero, que «este Tribunal ha venido subrayando cómo la libertad de afiliarse a cualquier sindicato y la libertad de no afiliarse, así como el desarrollo de la actividad inherente a la legítima actuación en el seno de la empresa para defender los intereses a cuyo fin se articulan las representaciones de los trabajadores, necesita de garantías frente a todo acto de injerencia, impeditivo u obstativo, del ejercicio de esa libertad».

A tal efecto, es preciso tener presente, como ha puesto de manifiesto este Tribunal desde la STC 38/1981, de 23 de noviembre, la importancia que en estos supuestos tiene la regla de la distribución de la carga de la prueba para garantizar el derecho a la libertad sindical frente a posibles decisiones empresariales que puedan constituir una discriminación por motivos sindicales. Por

ello ha establecido que, en los casos en los que se alegue que un acto es discriminatorio o lesivo de los derechos fundamentales del trabajador, recae sobre el empresario la carga de probar la existencia de causas suficientes reales y serias para calificar de razonable, desde la perspectiva disciplinaria, la decisión extintiva, y que dichas causas han de explicar por sí mismas el despido, permitiendo eliminar cualquier sospecha o presunción de la existencia de un vicio en él deducible claramente de las circunstancias concurrentes (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). En el entendimiento de este Tribunal no se trata de situar al demandado ante la prueba diabólica de un hecho negativo, como es la inexistencia de un móvil lesivo de derechos fundamentales (SSTC 266/1993, de 20 de septiembre, FJ 2; 144/1999, de 22 de julio, FJ 5, y 29/2000, de 31 de enero, FJ 3), sino de que le corresponde probar, sin que le baste el intentarlo (STC 114/1989, de 22 de junio, FJ 6), que su actuación tiene causas reales, absolutamente extrañas a la pretendida vulneración de derechos fundamentales, y que tales causas tuvieron entidad suficiente para adoptar la decisión, único medio de destruir la apariencia lesiva creada por los indicios (SSTC 74/1998, de 31 de marzo; 87/1998, de 9 de julio, FJ 3; 144/1999, de 22 de julio, FJ 5, y 29/2000, de 31 de enero, FJ 3). Se requiere la necesidad de aportar una «prueba verosímil» (STC 207/2001, de 22 de octubre, FJ 5) o «principio de prueba» revelador de la existencia de un fondo o panorama discriminatorio general o de hechos de los que surja la sospecha vehemente de una discriminación por razones sindicales (por todas, SSTC 87/1998, de 21 de abril, FJ 3; 293/1993, de 18 de octubre, FJ 6; 140/1999, de 22 de julio, FJ 5; 29/2000, de 31 de enero, FJ 3, y 214/2001, de 29 de octubre, FJ 4).

Ahora bien, como recordaron las SSTC 21/1992, de 14 de febrero (FJ 3), y 266/1993, de 20 de septiembre (FJ 2), para imponer al empresario la carga probatoria descrita resulta insuficiente la mera afirmación de la existencia de discriminación o de lesión de un derecho fundamental, sino que tal afirmación haya de reflejarse en unos hechos de los que resulte una presunción o apariencia de la realidad de aquella discriminación o lesión. Se hace necesario, por tanto, que quien afirme la referida vulneración acredite la concurrencia de indicios racionales de la probabilidad de la existencia de la lesión alegada. La aportación de tales indicios es, así, el deber que recae sobre el demandante, quien está lejos de hallarse liberado de toda carga probatoria y a quien no le basta alegar, sin más, la discriminación o lesión de un derecho fundamental, sino que deberá aportar algún elemento que, aun cuando no pueda servir para formar de una manera plena la convicción del Juez sobre la existencia de hechos normalmente constitutivos de la vulneración del derecho, permita alcanzar una creencia racional sobre su certeza.

4. Conforme a lo que antecede, corresponde a este Tribunal analizar si la parte actora ha acreditado suficientemente la existencia de indicios que generen una razonable sospecha, apariencia o presunción de discriminación antisindical, y si, en tal caso, la parte demandada ha probado que los hechos motivadores de su actuación se presentan razonablemente ajenos a todo móvil discriminatorio. A tal fin, es necesario recordar que el recurrente en amparo, afiliado al sindicato UGT, reprocha a la empresa Iber-Swiss Catering, S.A., que el despido efectuado obedecía a móviles antisindicales. Apoya dicha afirmación en el hecho de que la empresa ha venido teniendo un trato discriminatorio con trabajadores de UGT y, en concreto, con el actor, que no

aparece en el organigrama de la dirección, como debía figurar, ni ha sido llamando a las reuniones con los mandos intermedios cuando con anterioridad sí venía siendo convocado a ellas. Tras las reclamaciones hechas por el trabajador y otros compañeros, la empresa ha continuado manteniendo tal actitud, lo que condujo, de una parte a la presentación de una demanda de tutela de la libertad sindical por UGT, que fue estimada, y, de otra, a los despidos de varios trabajadores afiliados a este sindicato. A ello se añade el hecho de que la empresa no diera audiencia previa a la delegada sindical tras el despido efectuado al actor. El Juzgado de lo Social consideró acreditados los indicios de discriminación al no haberse probado por la empresa razón objetiva alguna de las medidas adoptadas, y declaró consiguientemente nulo el despido del ahora demandante de amparo. Recurrida en suplicación la Sentencia dictada, la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, después de revisar los hechos declarados probados por la Sentencia de instancia, consideró que los indicios aportados no tenían la entidad suficiente para justificar «la utilización de una técnica de defensa del orden público constitucional cuando no existen ni siquiera visos de que el litigio presente lo comprometa», por lo que procedió a revocar la declaración de nulidad. Finalmente entendió que del relato histórico «no se desprende la existencia de un incumplimiento grave y culpable del actor —ni siquiera un mero incumplimiento— por lo que el despido, inmotivado, debe juzgarse improcedente».

5. En todo caso, y si bien es cierto que los indicios declarados probados en la instancia fueron valorados por el Tribunal Superior de Justicia de forma exhaustiva, llegando a una conclusión razonada de que no alcanzaron la entidad suficiente para invertir la carga de la prueba sobre la entidad demandada, al hallarse en juego la potencial vulneración del derecho de libertad sindical no bastará, para enjuiciar la presente controversia, con la simple evaluación de la razonabilidad de la decisión judicial, sino que será preciso analizar si ésta resulta o no vulneradora del ejercicio de los derechos fundamentales alegados.

Y ello porque es perfectamente posible que se den resoluciones judiciales que no infrinjan el derecho proclamado en el art. 24.1 CE, pese a su parquedad, por contener una fundamentación que exprese razones (de hecho y de derecho) en virtud de las cuales el órgano judicial acuerda una determinada medida, pero que, desde la perspectiva del libre ejercicio de los derechos fundamentales, como los aquí en juego, no expresen de modo constitucionalmente adecuado las razones justificativas de las decisiones adoptadas. En estos casos nuestro enjuiciamiento no puede limitarse a comprobar que los órganos judiciales efectuaron una interpretación de los derechos en juego, y que ésta no fue irrazonable, arbitraria o manifiestamente errónea (STC 49/2001, de 26 de febrero, FJ 4), ya que aquí el derecho afectado no es el del art. 24.1 CE, sino un derecho fundamental sustantivo (STC 94/1995, de 19 de junio, FJ 4). Cuando se enjuicia la presunta vulneración de un derecho sustantivo, como lo es el relativo a la libertad sindical, el test de razonabilidad que este Tribunal aplica a los derechos del art. 24 CE queda absorbido por el canon propio de aquel derecho. A tal fin se hace necesario interpretar a la luz de los valores constitucionales los indicios que sirven de base al enjuiciamiento, todo ello sin que tal actuación suponga la revisión de la valoración de la prueba efectuada por el juzgador, por ser firme doctrina constitucional que dicha valoración se encuentra atribuida en exclusiva a los órganos judiciales, sin que competa a este Tribunal revisar en vía de amparo las apreciaciones de aquéllos ni la ponderación que lleven a cabo, salvo que unas u otra resulten arbitrarias o irrazonables (SSTC

140/1994, de 9 de mayo, FJ 3, y 136/1996, de 23 de julio, FJ 4).

6. Pues bien, aplicando la doctrina constitucional anteriormente expuesta al caso enjuiciado, cabe decir que las alegaciones del demandante no resultan convincentes en cuanto a la existencia de indicios de discriminación que prueben la existencia de un fondo o panorama discriminatorio general o, al menos, de hechos de los que surja la sospecha vehemente de una discriminación por motivos sindicales.

Por lo que hace a la afiliación sindical demostrada del actor, ésta se trata de un dato objetivo y en ningún momento controvertido. En todo caso, para que se invierta la carga de la prueba no basta con que el trabajador despedido tenga afiliación sindical conocida, sino que, a partir de tal constatación, es preciso alegar circunstancias concretas en las que fundamentar la existencia de un presumible trato discriminatorio. No hay que olvidar que la libertad sindical no entraña la inmunidad de sus titulares frente a la aplicación razonable de reglas jurídicas generales (STC 214/2001, de 29 de octubre, FJ 6), y tampoco confiere a los representantes sindicales, como ya hemos dicho, el derecho a la intangibilidad de su puesto o condiciones de trabajo (ATC 367/1989, de 3 de julio, FJ único, y SSTC 293/1993, de 18 de octubre, FJ 6, y 308/2000, de 18 de diciembre, FJ 8).

La falta de cita o la cita defectuosa en el organigrama de la dirección de la empresa un año concreto es considerado un hecho marginal, desde el cual, considera la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia, «no puede arrancar una discriminación por razón de afiliación sindical». Igualmente se entiende en dicha resolución judicial que resulta irrelevante que en una empresa de gran dimensión no se convoque a un trabajador determinado a las reuniones de mandos intermedios, al ser posible que tal omisión obedezca a una «multitud de circunstancias». Considera, igualmente, la Sentencia impugnada que los hechos indiciarios que pudieran justificar un acto represivo en razón de la afiliación, como la demanda de tutela de libertad sindical de UGT y la preterición de su delegado en el despido de un afiliado, no pueden operar en este caso. En lo que hace a la primera de las situaciones, porque la demanda de tutela de libertad sindical versaba sobre la preferencia de determinados trabajadores para ostentar la condición de miembros del Comité de Empresa y no sobre una supuesta conducta antisindical de la empresa, que era del todo ajena a lo materialmente actuado y cuya intervención en dicho proceso como litisconsorte pasivo necesario, fue meramente procesal. Y, por lo que se refiere a la segunda de las alegaciones, porque no ha quedado suficientemente acreditado que la omisión de audiencia a la delegada sindical se produjo y que la apreciación de tal circunstancia obedeció a una «patentemente errónea» aseveración del juez *a quo*.

Pues bien, teniendo en cuenta que no podemos alterar la valoración de la prueba efectuada por el Tribunal Superior, ya que no es contraria a la Constitución, hemos de concluir que no se ha producido la vulneración denunciada. De los hechos aquí presentados no cabe extraer, razonablemente y habida cuenta de los límites de nuestra jurisdicción, la existencia de una situación discriminatoria o lesiva del derecho fundamental.

Las anteriores consideraciones conducen directamente a la desestimación del amparo pedido, dado que, conforme a lo expuesto, del conjunto de hechos probados no es posible deducir la existencia del hecho a probar: En este caso la existencia de un indicio o principio en el que basar la presunción de vulneración del derecho de libertad sindical alegado por el recurrente en amparo. El resultado es, pues, que, no habiéndose aportado indicios suficientes de la vulneración constitucional, no se

produce la inversión de la carga de la prueba, de modo que el demandado venga obligado a probar la inexistencia del propósito lesivo del derecho fundamental.

7. Finalmente queda por analizar si, como alega el solicitante de amparo, el carácter inmotivado del despido, tal y como demuestra la declaración de su improcedencia al no apreciarse motivo objetivo alguno que justifique la forma de actuar de la empresa, resultaría relevante en términos constitucionales. A tal efecto, es preciso recordar que este Tribunal, tanto en la STC 21/1992, de 14 de febrero (FJ 5), como en la STC 135/1990, de 19 de julio (FJ 4), ha declarado que el hecho de que «el acto extintivo fuera improcedente no implica que, además, fuera discriminatorio». De ello debe deducirse que, ni la declaración de procedencia del despido permite descartar que éste sea lesivo de derechos fundamentales, ni tampoco de la declaración de su improcedencia se deriva automáticamente dicha lesión. Por tanto, cuando, como ocurre en el caso que aquí enjuiciamos, los hechos a tomar en consideración resultan desconectados del ejercicio de derechos fundamentales, el que constituyan o no causa legal de justificación del despido debe considerarse irrelevante a efectos constitucionales, pues el recurrente en amparo no fue despedido por motivo discriminatorio alguno, sino por las irregularidades contables observadas; hecho que, si bien no justificó el despido desde la perspectiva de la legalidad ordinaria por las circunstancias concurrentes, sí es suficiente para excluir, visto cuanto antecede, que el despido se realizara con vulneración del art. 28.1 CE.

FALLO

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

Ha decidido

Desestimar el recurso de amparo interpuesto por don Emeterio Díaz Terán.

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

Dada en Madrid, a veintiocho de enero de dos mil dos.—Tomás S. Vives Antón.—Pablo Cachón Villar.—Vicente Conde Martín de Hijas.—Guillermo Jiménez Sánchez.—Elisa Pérez Vera.—Eugenio Gay Montalvo.—Firmado y rubricado.

4086

Sala Primera. Sentencia 15/2002, de 28 de enero de 2002. Recurso de amparo 2613/98. Promovido por don Fortunato Castro Gandara frente a las Sentencias de la Audiencia Provincial de Pontevedra y de un Juzgado de Primera Instancia de Ponteareas que, en un litigio contra don Juan Bernárdez González por los daños ocasionados en un tramo de la canalización de un acueducto común, estimó la excepción de cosa juzgada.

Vulneración del derecho a la tutela judicial efectiva: inadmisión de demanda civil por apreciar la cosa juzgada de una absolució penal que carece de fundamento, porque la Sentencia penal había dejado imprejuizada la acción civil.

La Sala Primera del Tribunal Constitucional, compuesta por don Manuel Jiménez de Parga y Cabrera, Presidente; don Pablo García Manzano, doña María Emilia