

TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

STC 138/2006, de 8 de mayo de 2006

La Sala Primera del Tribunal Constitucional, compuesta por doña María Emilia Casas Baamonde, Presidenta, don Javier Delgado Barrio, don Jorge Rodríguez-Zapata Pérez, don Manuel Aragón Reyes y don Pablo Pérez Tremps, Magistrados, ha pronunciado

EN NOMBRE DEL REY

la siguiente

S E N T E N C I A

En el recurso de amparo núm. 4609-2002, promovido por don José María , representado por la Procuradora de los Tribunales doña Lucía Agulla Lanza y asistido por el Abogado don Luis Miguel Sánchez Cholbi, contra el Auto de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo de 29 de mayo de 2002, dictado en el recurso de casación para la unificación de doctrina núm. 3971-2001, interpuesto contra la Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía (Málaga) de 29 de junio de 2001, que desestimó el recurso de suplicación núm. 2264/99 interpuesto contra la Sentencia del Juzgado de lo Social de Melilla de 23 de julio de 1999, en autos 160/99 sobre despido. Ha sido parte la entidad mercantil Iberia, Líneas Aéreas de España, S.A., representada por el Procurador de los Tribunales don José Luis Pinto Marabotto y asistida por el Abogado don José Ignacio Ullastres Fernández. Ha intervenido el Ministerio Fiscal. Ha sido Ponente la Presidenta doña María Emilia Casas Baamonde, quien expresa el parecer de la Sala.

I. Antecedentes

1. Mediante escrito registrado en este Tribunal el día 24 de julio de 2002, la Procuradora de los Tribunales doña Lucía Agulla Lanza, actuando en nombre y representación de don José María , presentó recurso de amparo constitucional contra las resoluciones judiciales citadas en el encabezamiento.

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

a) El recurrente en amparo prestaba sus servicios para la empresa Iberia, Líneas Aéreas de España, S.A., como técnico administrativo. En la fecha de los hechos se encontraba afiliado al sindicato Comisiones Obreras (CC OO), en el que ostentaba el cargo de Secretario General de la Federación provincial de Transporte, Comunicaciones y Mar, y era miembro de su ejecutiva.

b) Con fecha de 16 de febrero de 1999 la empresa notificó al actor pliego de cargos en el expediente disciplinario incoado contra él por negarse a desempeñar los trabajos de facturación que le fueron encomendados los días 15, 20 y 31 de enero de 1999, así como por sobrepasar el tiempo destinado a la comida el día 20 de enero y abandonar ese mismo día el recinto de trabajo a las 15:15 horas sin cumplimentar la preceptiva hoja de movimientos. Tras notificarse el expediente a los demás representantes de los trabajadores y formular el actor las alegaciones, el expediente concluyó con la imposición de la sanción de despido disciplinario por incumplimiento contractual muy grave, contra la disciplina, abandono de puesto de trabajo y reincidencia.

c) El actor interpuso contra la empresa demanda por despido, que fue estimada parcialmente por Sentencia del Juzgado de lo Social de Melilla de 23 de julio de 1999. La Sentencia comenzó señalando que el actor denunciaba el carácter discriminatorio del despido, pero que el “análisis de los motivos relatados en la demanda, así como las alegaciones vertidas en el acto del juicio, permiten concluir que

en realidad el actor entiende que la decisión sancionadora empresarial vulnera el derecho a la indemnidad". Partiendo de ello, y tras hacer referencia a la doctrina constitucional existente al respecto, negó la citada lesión, ya que las imputaciones relacionadas en la carta de despido tenían la necesaria relevancia para ser dignas de la sanción impuesta, guardando la adecuada proporcionalidad, existiendo, de otro lado, un mínimo principio de prueba, pues la imputación de los hechos al actor había sido efectuada por otros compañeros de trabajo, y finalmente, en un plano meramente hipotético, porque no sería absurdo, sino que entraría dentro de la lógica, la posible oposición del trabajador a la ejecución de cometidos que consideraba ajenos a su categoría profesional. Descartada por todo ello la vulneración de la garantía de indemnidad, concluía no obstante la Sentencia calificando el despido como improcedente, dada la insuficiencia de la prueba para demostrar la realidad de las infracciones atribuidas al actor.

d) En la anterior Sentencia constaron como hechos probados, entre otros y por lo que interesa a la presente demanda de amparo, los siguientes, que se hacen constar de manera resumida:

- Por el actor se presentaron ante el Juzgado demandas contra la empresa sobre impugnación de faltas graves por desobediencia, tramitadas con los números de autos 43/99 y 44/99, dictándose Sentencias de 21 de abril de 1999, que, por obrar en autos, se dan por reproducidas, en las que, estimando las acciones ejercitadas, se declararon improcedentes las sanciones impuestas (hecho probado cuarto).
- El día 13 de junio de 1997 el actor interpuso contra Iberia una demanda sobre tutela de derecho a la libertad sindical, que si bien fue estimada en la instancia, fue desestimada en suplicación por Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía de 26 de junio de 1998 (hecho probado quinto).
- El día 25 de septiembre de 1998 el actor interpuso contra la empresa una demanda sobre modificación de condiciones de trabajo, que fue desestimada por Sentencia de 30 de octubre de 1998 (hecho probado quinto).
- El expediente sancionador se incoa en virtud de quejas formuladas por los Jefes de Servicio que trabajaron los días 15, 20 y 31 de enero de 1999, existiendo enemistad entre éstos y el accionante (hecho probado séptimo).
- El día 19 de enero de 1999, sobre las 15:15 horas, el actor solicitó del Jefe de Servicio del que dependía, doña , permiso para ausentarse de su puesto de trabajo por enfermedad de su hijo, el cual fue ingresado en el servicio de urgencias del Hospital Comarcal de Melilla a las 15:30 horas del mismo día, firmando el actor la correspondiente hoja de movimiento con la conformidad de la citada Jefa de Servicio, que procedió a comunicar el mismo día 19 de enero como irregularidad del actor su ausencia del puesto de trabajo por enfermedad del hijo sin rellenar la hoja de movimientos (hecho probado octavo).

e) El demandante de amparo interpuso contra la anterior Sentencia recurso de suplicación, en el que propuso la revisión de los hechos probados al amparo del art. 191 b) de la Ley de procedimiento laboral y denunció la infracción de normas sustantivas al amparo del art. 191 c) del mismo cuerpo legal, alegando al respecto que la empresa no había acreditado que la decisión de despedirle no tuviera como causa su condición de representante sindical, así como la actividad que como tal le había llevado a ejercitar en repetidas veces contra la empleadora acciones en el orden social. Entre las peticiones de revisión de hechos probados el recurrente solicitó que se incluyeran en el hecho probado quinto de la Sentencia de instancia, en primer lugar, que en fecha 5 de noviembre de 1998 había presentado una demanda por cantidad contra la empresa, y, en segundo lugar, que entre el 27 de octubre de 1998 y el 17 de marzo de 1999 había presentado un total de 27 denuncias ante la Inspección Provincial de Trabajo por infracciones en materia laboral, discriminación y reconocimiento.

f) El recurso fue desestimado por Sentencia de la Sala de lo Social en Málaga del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía de 29 de junio de 2001, que confirmó la Sentencia de instancia (con anterioridad la Sala había dictado una primera Sentencia igualmente desestimatoria el día 16 de junio de 2000, aclarada por Auto de 15 de julio de 2000, que fue dejada sin efecto por Auto de la propia Sala de 3 de noviembre de 2000 que, a instancias del demandante de amparo, decretó la nulidad de actuaciones). La Sala desestimó la modificación de los hechos probados señalando, en particular, por lo que respecta a la solicitada modificación del hecho probado quinto, que lo solicitado nada añadía a lo que ya se señalaba en el referido ordinal, siendo así que para que una revisión tenga éxito se requiere, según reiterada doctrina, que la propuesta tenga trascendencia o relevancia para probar la alteración del fallo de la Sentencia. Junto a ello, la Sala desestimó igualmente la censura jurídica realizada por el demandante de amparo, señalando que la inversión de la carga de la prueba sólo se produce cuando existen indicios racionales de discriminación, y que, a pesar de que “el actor ha presentado varias reclamaciones ante el órgano jurisdiccional social contra la empresa demandada por distintos motivos que le afectan personalmente ... y que incluso ha propiciado la actuación de la Inspección Provincial de Trabajo al denunciar de forma reiterada diversas situaciones anómalas en el centro de trabajo donde prestaba servicios”, sin embargo, “las imputaciones relacionadas en la carta de despido, consistentes en diversos incumplimientos contractuales al no haber ocupado su puesto de trabajo en el mostrador de pasajeros distintos días del mes de enero, así como abandonar su puesto de trabajo sin cumplimentar la preceptiva hoja de movimiento de personal, gozan de la necesaria relevancia para que no puedan ser consideradas como represalias a la actividad sindical que desarrolla el demandante, toda vez que evidencian una conducta irregular del actor con respecto a las instrucciones recibidas de la empleadora que no fueron asumidas en su momento, existiendo un principio de prueba de dicha conducta irregular por cuanto que la denuncia de las mismas fueron iniciadas por otros compañeros de trabajo”.

g) Contra la anterior Sentencia, el demandante de amparo interpuso recurso de casación para la unificación de doctrina, que fue inadmitido por Auto de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo de 29 de mayo de 2002, por falta de contradicción y por falta de contenido casacional. En el Auto, además de otras consideraciones, la Sala destacó la divergencia fáctica existente entre la resolución recurrida y la Sentencia de contraste aportada, señalando que, en el caso de la primera, constaba con valor de hecho probado la realidad de los incumplimientos contractuales imputados al trabajador en la carta de despido, procediendo la denuncia de otros compañeros del demandante de amparo, siendo estos extremos ajenos a la Sentencia alegada de contraste.

h) Con posterioridad a la presentación de la demanda de amparo y sobre la base de la anterior consideración, el demandante de amparo interpuso en fecha 2 de octubre de 2002 una demanda de error judicial contra el Auto del Tribunal Supremo. La Sala Especial de dicho Tribunal prevista en el art. 61 LOPJ desestimó la demanda mediante Sentencia de 4 de julio de 2003, estimando que el error cometido por la Sala de lo Social en el Auto señalado, al establecer con valor de hecho probado de la Sentencia recurrida unos incumplimientos contractuales que no eran tales, resultaba inoperante, pues para nada incidía en la fundamental decisión de dicha Sala, que se concretaba en la inexistencia de contradicción entre el supuesto analizado en la Sentencia recurrida en casación y el que se resuelve en la de contraste, al tratarse en aquélla de un despido laboral en el que no se apreció un atentado al derecho a la indemnidad, lo que, por el contrario, sí se entendió como concurrente en la segunda de las Sentencias.

i) En la Sentencia de 21 de abril de 1999 (autos 43/99) que se da por reproducida en el hecho probado cuarto de la Sentencia recurrida, el Juzgado de lo Social revocó por improcedente la sanción impuesta por la empresa al actor el 2 de diciembre de 1998 de suspensión de empleo y sueldo durante tres días, por falta grave, estimando la demanda interpuesta por el actor el día 25 de enero de 1999. En dicha Sentencia se hacen constar, entre otros, los siguientes hechos probados:

- El actor fue objeto de sanción por falta grave y reincidente el día 3 de diciembre de 1998 (hecho probado cuarto).

- Los días 16, 17, 18, 23 y 26 de noviembre de 1998 y 5 de febrero de 1999 la empresa incoa al actor otros tantos expedientes disciplinarios por faltas graves o muy graves por abandono del puesto de trabajo y desobediencia a las instrucciones de sus superiores (hecho probado quinto).
- El expediente disciplinario se incoa en virtud de queja de los jefes de servicio, existiendo entre éstos y el actor relación de enemistad (hecho probado octavo).

j) En la Sentencia de 21 de abril de 1999 (autos 44/99) que se da por reproducida en el hecho probado cuarto de la Sentencia recurrida, el Juzgado de lo Social revocó por improcedente la sanción impuesta por la empresa al demandante de amparo el 3 de diciembre de 1998 de suspensión de empleo y sueldo durante siete días, por falta grave y reincidente, estimando la demanda interpuesta por el actor el día 25 de enero de 1999. En dicha Sentencia se hacen constar, entre otros, los siguientes hechos probados:

- El actor fue objeto de sanción por falta grave y reincidente el día 2 de diciembre de 1998 (hecho probado cuarto).
- Los días 16, 17, 18, 23 y 26 de noviembre de 1998 y 5 de febrero de 1999 la empresa incoa al actor otros tantos expedientes disciplinarios por faltas graves o muy graves por abandono del puesto de trabajo y desobediencia a las instrucciones de sus superiores (hecho probado quinto).
- El expediente disciplinario se incoa en virtud de queja de los jefes de Servicio, existiendo entre éstos y el actor relación de enemistad (hecho probado octavo).

k) Por Sentencia de 14 de enero de 1999 el Juzgado de lo Social de Melilla estimó parcialmente la demanda de cantidad interpuesta por el ahora demandante de amparo contra la empresa el día 5 de noviembre de 1998 (folio 897 de las actuaciones).

3. El demandante de amparo aduce la vulneración por las resoluciones recurridas de sus derechos fundamentales a la tutela judicial efectiva (art. 24.1 CE) y a la libertad sindical (art. 28.1 CE)

Entiende en primer lugar el demandante de amparo que las Sentencias de instancia y suplicación han vulnerado su derecho a la tutela judicial efectiva (art. 24.1 CE) al incurrir en incongruencia omisiva. El Juzgado no dio respuesta alguna a su alegación sobre la lesión del derecho a la libertad sindical, pues sólo se refirió a la garantía de indemnidad; lesión que la Sala del Tribunal Superior de Justicia no reparó. Señala al respecto que los órganos judiciales no han razonado sobre si los indicios que se aportaron respecto a la libertad sindical son o no tales para poder invertir la carga de la prueba. Reconoce, no obstante, que no alegó la indefensión por incongruencia omisiva de la Sentencia de instancia ante el Tribunal Superior de Justicia a través del recurso de suplicación, pero entiende que, al tratarse de normas de orden público, se hubiese o no alegado sobre ellas, el Tribunal Superior de Justicia debió apreciar de oficio la existencia de incongruencia en la Sentencia recurrida.

Junto a ello, pone de relieve la indefensión que considera que le ha ocasionado la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia al denegar la solicitada revisión de los ordinales quinto, sexto y séptimo del relato de hechos probados; el primero de ellos para incluir el dato de que el 5 de noviembre de 1998 el demandante de amparo había presentado demanda por cantidad contra la empresa, así como el de que entre el 27 de octubre de 1998 y el 17 de marzo de 1999 había presentado 26 denuncias ante la Inspección de Trabajo por infracciones en materia laboral, discriminación y reconocimiento; los ordinales sexto y séptimo en el sentido de corregir la fecha del día 20 que en los mismos se señala por la del día 19, petición denegada por la Sala por entender que de los documentos en que se funda el recurrente no se infiere de forma clara lo que se solicita, siendo así que, a juicio del demandante, el error padecido no sólo se podía apreciar en los documentos aportados sino en los propios hechos probados tercero y octavo establecidos por el juzgador *a quo*.

Por último, pone de manifiesto el demandante la vulneración del derecho a la tutela judicial efectiva que se produce en el Auto de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo que inadmitió el recurso de casación para la unificación de doctrina planteado contra la anterior Sentencia del Tribunal Superior de Justicia, al hacer constar como motivo de divergencia fáctica entre la resolución recurrida y la Sentencia de contraste aportada el hecho de que en la primera constara con valor de hecho probado “la realidad de los incumplimientos contractuales imputados al trabajador en la carta de despido”, cuando de la mera lectura de las resoluciones judiciales de instancia y suplicación se desprende con claridad todo lo contrario, siendo por ello por lo que se declaró la improcedencia del despido.

En segundo lugar, el demandante aduce la vulneración de este mismo derecho a la tutela judicial efectiva (art. 24.1 CE) y de su derecho a la libertad sindical (art. 28.1 CE), en ambos casos en su vertiente de garantía de indemnidad, entendiéndose que el motivo de su despido no fue otro que el haber denunciado ante diferentes organismos administrativos (Inspección de Trabajo) y demandado en diferentes ocasiones ante el Juzgado de lo Social a la empresa, siendo así que no sólo ostentaba la condición de cargo sindical sino que era, además, un activista sindical.

Sostiene el recurrente que se han aportado suficientes indicios —que figuran en los hechos probados— de la conducta discriminatoria empresarial. En el segundo hecho probado constan los cargos sindicales que ostentaba a la fecha del despido. En el tercer hecho probado consta la tramitación, y sólo a efectos formales, del preceptivo expediente sancionador que exige el convenio colectivo, sin practicar absolutamente ninguna prueba. En este mismo tercer hecho probado consta el contenido de la carta de despido, que se caracteriza por su temerario desprecio a la verdad, de tal suerte que una de las imputaciones motivo del despido no solo no resultó acreditada sino que resultó ser totalmente falsa. En el cuarto hecho probado se recoge que el demandante de amparo impugnó repetidas faltas graves imputadas por la empresa, declarándose la improcedencia de las sanciones que le fueron impuestas. En el quinto hecho probado se recoge que el demandante de amparo interpuso demanda sobre derecho de libertad sindical, que si bien fue estimada en principio resultó posteriormente revocada. En este mismo hecho probado se recoge que el demandante de amparo interpuso una demanda contra la empresa por modificación sustancial de condiciones de trabajo, demanda que fue desestimada, aunque no dice que el motivo fue por caducidad de la acción, sin entrar a resolver sobre el fondo del asunto. En el hecho probado séptimo se declara la enemistad existente entre las personas que denunciaron al demandante de amparo a través de diferentes quejas, únicos testigos llevados por la empresa para justificar los despidos. Por último, el hecho probado octavo no es sino el desenmascaramiento de una de las falsas imputaciones contenidas en la carta de despido. Fuera de los hechos probados de la Sentencia de instancia, existe otro indicio reconocido en la Sentencia de suplicación, en cuyo fundamento jurídico tercero se recoge que el actor “ha propiciado la actuación de la Inspección Provincial de Trabajo al denunciar de forma reiterada diversas situaciones anómalas en el centro de trabajo donde prestaba servicios”.

Junto a estos indicios, generadores de un panorama discriminatorio general, existe también la correlación y proximidad temporal a la que ha hecho referencia la doctrina del Tribunal Constitucional, pues desde octubre de 1998 a marzo de 1999, fecha en que se produce el despido, se suceden casi todas las circunstancias de hechos anteriormente descritos.

Frente a ello, la empresa demandada no realizó actividad probatoria alguna para acreditar la realidad de los incumplimientos contractuales que achacó al actor. Hay que tener en cuenta lo que establece la propia Sentencia respecto de la prueba documental, cómo recoge que los testigos aportados por la empresa estaban enemistados con el actor (hecho probado séptimo) y fueron contradichos por el resto de los testigos (fundamento jurídico quinto) y cómo, en definitiva, la propia Sentencia se encarga de razonar, casi con reproche, sobre la falta de probanza de las imputaciones efectuadas en la carta de despido.

Pese a ello, ni el Juzgado de lo Social ni el Tribunal Superior de Justicia observaron ninguna discriminación ni vulneración de la garantía de indemnidad, vulnerando con ello la doctrina establecida al respecto por este Tribunal. No puede afirmarse que la conducta del demandante de amparo hubiera sido verosímilmente constitutiva en todo caso de la sanción, al margen de la actividad relacionada con el ejercicio de los derechos fundamentales, como parece señalar el Juzgado de lo Social, dado que el hecho de abandonar tres días y en determinadas horas sus servicios un trabajador con más de veinte años de antigüedad y sin ninguna falta en su expediente profesional no es motivo para acudir a la medida disciplinaria más grave y fatal que se le puede imponer a un trabajador, ni desde criterios humanos ni por el propio bien de la empresa. Y esta vulneración es aún más grave en la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia, al señalar que las imputaciones realizadas en la carta de despido gozan de la suficiente relevancia para que no puedan ser consideradas como represalia a la actividad sindical que desarrolla el demandante de amparo “toda vez que evidencian una conducta irregular del actor con respecto a las instrucciones recibidas de la empleadora que no fueron asumidas en su momento”, afirmación con la que el Tribunal Superior de Justicia parece considerar, a diferencia de la Sentencia que confirma, que son ciertos los hechos que se le imputan al actor en la carta de despido.

4. Por providencia de la Sección Segunda de este Tribunal de 19 de abril de 2004 se acordó la admisión a trámite de la demanda de amparo, requiriéndose al Juzgado de lo Social de Melilla, a la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, con sede en Málaga, y a la Sala de lo Social del Tribunal Supremo para que en el plazo de diez días remitiesen, respectivamente, testimonio de los autos de juicio verbal núm. 160/99, rollo de suplicación núm. 2264/99 y recurso núm. 3971-2001, interesándose al propio tiempo que se emplazara a quienes hubieran sido parte en el mencionado procedimiento, con excepción del recurrente en amparo, que aparecía ya personado, para que el plazo de diez días pudiesen comparecer en este proceso constitucional, con traslado a dichos efectos de copia de la demanda presentada.

5. Mediante escrito registrado en este Tribunal el día 3 de septiembre de 2004 el Procurador de los Tribunales don José Luis Pinto Marabotto, actuando en nombre y representación de la entidad mercantil Iberia, Líneas Aéreas de España, SA, solicitó que se le tuviera por personado y parte en el procedimiento.

6. Por diligencia de ordenación de la Secretaría Judicial de la Sala Primera de este Tribunal de 29 de octubre de 2004 se tuvieron por recibidos los testimonios de las actuaciones remitidos por el Juzgado de lo Social de Melilla, la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, con sede en Málaga, y la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, así como los emplazamientos efectuados, y el escrito del Procurador don José Luis Pinto Marabotto, a quien se tuvo por personado y parte en el procedimiento en nombre y representación de Iberia, Líneas Aéreas de España, SA, acordándose, conforme a lo dispuesto en el art. 52 de la Ley Orgánica de este Tribunal, dar vista de todas las actuaciones del presente recurso de amparo, en la Secretaría de la Sala, por un plazo común de veinte días, al Ministerio Fiscal y a las partes personadas para que dentro de dicho término pudieran presentar las alegaciones que a su derecho convinieren.

7. Mediante escrito registrado en este Tribunal el día 15 de noviembre de 2004 la representación procesal de la entidad mercantil Iberia, Líneas Aéreas de España, SA presentó sus alegaciones, interesando la denegación del amparo por entender que la inadmisión a trámite por parte de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo del recurso de casación para la unificación de doctrina por incumplimiento de los requisitos legales es ajustada a Derecho y no vulnera ningún derecho fundamental, puesto que la tutela judicial efectiva no garantiza en nuestro sistema un acceso indiscriminado a los recursos.

8. Mediante escrito registrado en este Tribunal el día 16 de noviembre de 2004, la representación procesal del demandante de amparo presentó sus alegaciones, reiterando los argumentos expuestos en la demanda.

9. El Fiscal ante el Tribunal Constitucional presentó sus alegaciones mediante escrito registrado en este Tribunal el día 1 de diciembre de 2004, interesando el otorgamiento del amparo.

Recordando la doctrina de este Tribunal sobre la prueba indiciaria en los procesos en que se alega la vulneración de derechos fundamentales, señala el Ministerio Fiscal que los hechos apuntados en la demanda de amparo, acompañados de los respectivos relatos fácticos de las Sentencias recurridas, registran la posibilidad de una conducta dirigida a sancionar la actuación del trabajador al accionar sucesivamente frente a la empresa y ante el orden jurisdiccional social, deduciéndose la eventualidad de una cierta animosidad entre las partes, pudiendo, en consecuencia, adivinarse la consiguiente afectación de la garantía de indemnidad como manifestación del derecho a la tutela judicial efectiva, debiéndose destacar cómo los procedimientos en los que se dictaron Sentencias declarando la improcedencia de las sanciones que habían sido anteriormente impuestas fueron seguidos, en el transcurso de muy breves fechas, por la decisión empresarial de despedir al trabajador.

Existiendo tal prueba indiciaria, la empresa habría de asumir entonces la carga de probar que los hechos motivadores de la decisión fueron legítimos o que se presentaban razonablemente ajenos a todo móvil atentatorio de derechos fundamentales. Sin embargo, la razonabilidad y proporcionalidad de la medida adoptada no aparecen definidas con una meridiana claridad, a la vista del contenido de la demanda de amparo y de las resoluciones que la acompañan. Mas bien al contrario, de todo ello no parece sino que la verdadera intención de la empresa era la de responder a la actitud reivindicativa del ahora recurrente al acudir a la vía judicial. Por todo ello, puede afirmarse que la empleadora no habría desvirtuado de forma categórica los más que sólidos indicios aportados por el trabajador sobre la existencia de una vulneración de la garantía de indemnidad en cuanto manifestación del derecho a la tutela judicial efectiva, por lo que, por tal motivo, debiera otorgársele el amparo.

A conclusión diversa se llega en lo atinente al derecho de libertad sindical del art. 28.1 CE, pues, además de apreciarse en la demanda de amparo la falta de un desarrollo suficiente de este motivo, en las Sentencias recurridas, cuyos hechos declarados como tales no pueden ser enmendados, no se contiene afirmación alguna que vincule de forma mínimamente racional la actividad sindical del demandante con el despido sufrido.

10. Por providencia de 4 de mayo de 2006 se señaló para deliberación y votación de la presente Sentencia el día 8 del mismo mes y año.

II. Fundamentos jurídicos

1. Constituye la cuestión debatida en la presente demanda de amparo determinar si el despido del que fue objeto el demandante por parte de la empresa para la que prestaba servicios constituyó o no una represalia al ejercicio por el mismo de sus derechos fundamentales a la tutela judicial efectiva (art. 24.1 CE), en su vertiente de garantía de indemnidad, y a la libertad sindical (art. 28.1 CE). Así lo afirma el demandante, que considera, por ello, que las resoluciones judiciales dictadas en instancia y suplicación, que declararon la improcedencia del despido sin apreciar su carácter discriminatorio, vulneraron los citados derechos fundamentales. Junto a ello, imputa también el demandante a las diversas resoluciones judiciales dictadas en el procedimiento otras vulneraciones adicionales del derecho a la tutela judicial efectiva (art. 24.1 CE): en primer lugar, por la incongruencia omisiva de la Sentencia del Juzgado de lo Social al no haber dado respuesta alguna a su alegación sobre la lesión del derecho a la libertad sindical, refiriéndose sólo a la garantía de indemnidad, lesión que la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia no reparó; en segundo lugar, por denegar dicha Sala de lo Social la revisión de los ordinales sexto y séptimo del relato de hechos probados solicitada en el recurso de suplicación, en el sentido de corregir la fecha del día 20 que en los mismos se señala como aquella en la que se produjeron algunos de los hechos constitutivos del despido por la del día 19, causando con ello indefensión al demandante; finalmente, por

incurrir el Auto dictado por la Sala de lo Social del Tribunal Supremo en un error patente, al hacer constar como motivo de divergencia fáctica entre la resolución recurrida y la Sentencia de contraste aportada el hecho de que en la primera constara con valor de hecho probado “la realidad de los incumplimientos contractuales imputados al trabajador en la carta de despido”, cuando de la mera lectura de las resoluciones judiciales de instancia y suplicación se desprende con claridad todo lo contrario, siendo por ello por lo que se declaró la improcedencia del despido.

El Fiscal ante el Tribunal Constitucional interesa el otorgamiento del amparo, al considerar que la empleadora no desvirtuó de forma categórica en el proceso judicial los más que sólidos indicios aportados por el trabajador sobre la existencia de una vulneración de la garantía de indemnidad en cuanto manifestación del derecho a la tutela judicial efectiva; por el contrario, entiende que no hay ningún dato en las Sentencias recurridas, cuyos hechos probados declarados como tales no pueden ser enmendados, que vincule de forma mínimamente racional la actividad sindical del demandante con el despido sufrido, apreciando además la falta en la demanda de amparo de un desarrollo suficiente de este motivo.

Por su parte, la representación procesal de la empresa demandada en el proceso judicial, personada en el presente recurso de amparo, solicita la denegación del amparo, por entender que la inadmisión a trámite por la Sala de lo Social del Tribunal Supremo del recurso de casación para la unificación de doctrina presentado, basada en el incumplimiento de los requisitos legales, es ajustada a Derecho y no vulnera ningún derecho fundamental.

2. Debemos iniciar el análisis de las vulneraciones denunciadas en la presente demanda de amparo por el enjuiciamiento de aquellas referidas al derecho a la tutela judicial efectiva (art. 24.1 CE) de naturaleza estrictamente procesal que, de ser apreciadas, obligarían a retrotraer las actuaciones al momento procesal oportuno, salvaguardando con ello la subsidiariedad de la jurisdicción de amparo (por todas, SSTC 151/1997, de 29 de septiembre, FJ 2; 128/1998, de 16 de junio, FJ 2; 19/2000, de 31 de enero, FJ 2; 31/2001, de 12 de febrero, FJ 2; 70/2002, de 3 de abril, FJ 2; 229/2003, de 18 de diciembre, FJ 2; y 87/2005, de 18 de abril, FJ 2).

Comenzando por la Sentencia de instancia, dictada el 23 de julio de 1999 por el Juzgado de lo Social de Melilla, denuncia el demandante que incurrió en un vicio de incongruencia omisiva, al haber omitido toda consideración, tanto en los fundamentos jurídicos de la Sentencia como en su fallo, sobre el derecho de libertad sindical invocado en la demanda.

En efecto, el demandante alegó en su demanda por despido (obrante en las actuaciones) que la decisión empresarial tenía un móvil discriminatorio, constituyendo una represalia motivada por la actividad sindical y reivindicativa desarrollada por el trabajador y concretada en diversas acciones judiciales y administrativas emprendidas contra la empresa en fechas anteriores. Fundaba así su pretensión de que se declarara la nulidad radical del despido en su carácter pretendidamente discriminatorio, como acto de represalia empresarial, aludiendo para ello de forma conjunta y no diferenciada a diferentes actuaciones desarrolladas por el mismo, relacionadas tanto con el ejercicio de su derecho a la libertad sindical como del referido a la tutela judicial.

La Sentencia del Juzgado de lo Social, al abordar la cuestión relativa al carácter discriminatorio del despido, señala que el “análisis de los motivos relatados en la demanda, así como las alegaciones vertidas en el acto del juicio, permiten concluir que en realidad el actor entiende que la decisión sancionadora empresarial vulnera el derecho a la indemnidad”.

Como se desprende de lo señalado, no nos encontramos en realidad en el presente caso ante un problema de incongruencia omisiva, que concurre, según reiterada doctrina de este Tribunal, cuando la Sentencia o la resolución que pone fin al procedimiento guarda silencio o no se pronuncia sobre alguna de

las pretensiones de las partes, dejando imprejuizada o sin respuesta la cuestión o petición sometida a la consideración del órgano judicial (por todas, SSTC 45/2003, de 4 de marzo, FJ 2; y 158/2005, de 20 de junio, FJ 2). En efecto, en el presente caso el órgano judicial ha analizado la pretensión del demandante relativa al carácter discriminatorio de su despido y ha valorado los motivos aducidos para ello en la demanda y las alegaciones vertidas en el acto del juicio, concluyendo que el conjunto de dichas alegaciones podía ser reconducido a una queja de vulneración de la garantía de indemnidad del trabajador. Con ello el órgano judicial ha procedido a delimitar la cuestión litigiosa planteada en la demanda de despido, en términos que pueden ser acertados o no y que pueden ser o no respetuosos con los derechos fundamentales invocados en la presente demanda de amparo, pero que impiden apreciar la existencia de una incongruencia que, de concurrir, no podría ser tampoco analizada por este Tribunal, al no haberse invocado, como expresamente reconoce el demandante de amparo, en el recurso de suplicación interpuesto contra la Sentencia, contraviniendo con ello el requisito establecido en el art. 44.1 c) LOTC, que exige la previa invocación formal del derecho fundamental vulnerado tan pronto como hubiera lugar para ello, exigencia incumplida de modo fehaciente por el recurrente en amparo al no haber dado ocasión a la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de pronunciarse sobre la presente queja con ocasión del recurso de suplicación.

Por ello mismo, no cabe tampoco apreciar la existencia de incongruencia omisiva en la Sentencia de suplicación, que dio respuesta expresa y pormenorizada a todos y cada uno de los motivos de suplicación planteados por el recurrente, entre los que no se encontraba, como ha quedado señalado, el de la pretendida incongruencia omisiva de la Sentencia recurrida. En cualquier caso, es notorio que la Sentencia de suplicación analiza en su fundamento jurídico tercero, de manera expresa, la pretendida existencia en el despido de una vulneración del derecho de libertad sindical del recurrente y la consiguiente infracción del art. 28.1 CE en que habría incurrido la Sentencia de instancia recurrida al no apreciarlo así, concluyendo en la inexistencia de la citada infracción por los motivos que señala, lo que excluye de nuevo cualquier vicio de incongruencia, en este caso de la Sentencia de suplicación.

3. Reprocha desde esta misma perspectiva el demandante de amparo a la Sala de suplicación el que no accediera a la modificación solicitada en el recurso del hecho probado quinto de la Sentencia de instancia. En efecto, en su recurso de suplicación el demandante de amparo solicitó que se modificara el hecho probado quinto para incluir el dato de que el 5 de noviembre de 1998 había presentado demanda de reclamación de cantidad contra la empresa, así como el de que entre el 27 de octubre de 1998 y el 17 de marzo de 1999 había presentado 26 denuncias ante la Inspección de Trabajo por infracciones en materia laboral, discriminación y reconocimiento de derechos. Sin embargo, la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia desestimó el motivo por entender que lo solicitado por el recurrente no añadía nada nuevo a lo señalado en el referido ordinal, siendo así que, según reiterada doctrina, para que una revisión como la planteada tenga éxito se requiere que la propuesta posea trascendencia o relevancia para probar la alteración del fallo de la Sentencia, lo que en el presente caso conducía a la desestimación del motivo.

Alegada por el demandante de amparo la indefensión que esta decisión del órgano judicial le ha ocasionado, en un procedimiento en el que se trataba precisamente de aportar indicios que acreditaran la existencia de un despido discriminatorio como represalia a las acciones judiciales y administrativas ejercitadas contra la empresa, debemos recordar que constituye reiterada doctrina de este Tribunal que no toda irregularidad procesal (aun cuando resulte inequívocamente constatada) implica necesariamente una lesión del derecho a obtener tutela judicial efectiva sin indefensión (*ex art. 24.1 CE*), de forma que resulta preciso, para dotar de relevancia constitucional a una queja de amparo, que la irregularidad procesal denunciada ocasione un real y efectivo menoscabo del derecho de defensa. O, dicho de otro modo, es preciso que el defecto formal o procesal tenga una incidencia material que provoque una verdadera situación de indefensión del recurrente. Así, entre otras muchas, en nuestra STC 185/2003, de 27 de octubre, FJ 4, y las que en ella se citan, hemos dicho que la indefensión que prohíbe el art. 24.1 de la Constitución no nace de la sola y simple infracción de las reglas procesales por parte de los órganos

competentes, sino que se produce cuando la vulneración de las normas procesales lleva consigo la prohibición del derecho a la defensa, con el consiguiente perjuicio real y efectivo para los intereses del afectado.

Pues bien, en el presente caso no se aprecia que la decisión del órgano judicial al denegar la revisión del hecho probado quinto haya tenido incidencia material alguna en el sentido del fallo ni haya ocasionado por ello un perjuicio real y efectivo al recurrente. En efecto, el órgano judicial no desestima el recurso de suplicación por falta de prueba de los hechos alegados por el demandante, sino por no apreciar que tales hechos constituyan indicios racionales de la existencia de un despido discriminatorio y por considerar que las imputaciones relacionadas por la empresa en la carta de despido consistentes en diversos incumplimientos contractuales gozaban de la suficiente relevancia para no poder ser consideradas como represalias a la actividad sindical desarrollada por el demandante. De hecho, tras denegar la revisión del hecho probado quinto la Sala establece, sin embargo, expresamente en el fundamento jurídico tercero de la Sentencia que “el actor ha presentado varias reclamaciones ante el órgano jurisdiccional social contra la empresa demandada por distintos motivos que le afectan personalmente ... y que incluso ha propiciado la actuación de la Inspección Provincial de Trabajo al denunciar de forma reiterada diversas situaciones anómalas en el centro de trabajo donde prestaba servicios”, indicios que, por lo tanto y con independencia de su falta de plasmación en el relato fáctico de la Sentencia de instancia, han sido considerados y valorados por la Sala de suplicación a la hora de fundamentar su fallo.

Esta misma consideración es aplicable a la otra imputación de indefensión que el demandante atribuye a la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia, referida en este caso a la falta de acogimiento del motivo de suplicación en el que se solicitaba que se rectificara en los hechos probados sexto y séptimo la fecha del día 20, que en ellos se señalaba, por la del 19, como fecha en la que se produjeron algunos de los hechos imputados como incumplimientos contractuales en la carta de despido. Dado que la Sentencia de suplicación no ha basado su fallo en la constatación de los incumplimientos contractuales imputados, habiendo confirmado, por el contrario, el fallo de la Sentencia de instancia en el que se declaró la improcedencia del despido por entender que no había quedado demostrada la realidad de las infracciones atribuidas al demandante, no cabe sino afirmar la irrelevancia de la decisión denunciada desde la perspectiva del derecho a la tutela judicial efectiva del demandante de amparo, de acuerdo con la doctrina constitucional que acabamos de recordar.

4. La última de las quejas de carácter estrictamente procesal que el demandante incluye en su demanda es la referida al Auto de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, que inadmitió el recurso de casación para la unificación de doctrina planteado contra la anterior Sentencia del Tribunal Superior de Justicia, al que reprocha el haber incurrido en un error patente causante de indefensión al hacer constar como motivo de divergencia fáctica entre la resolución recurrida y la Sentencia de contraste aportada el hecho de que en la primera constara con valor de hecho probado “la realidad de los incumplimientos contractuales imputados al trabajador en la carta de despido”, siendo así que de la mera lectura de las resoluciones judiciales de instancia y suplicación se desprende con claridad todo lo contrario, razón por la cual se declaró la improcedencia del despido.

Efectivamente, como afirma el demandante, no parece posible apreciar que la Sentencia de suplicación recurrida en casación para la unificación de doctrina hubiera establecido con valor de hecho probado la realidad de los incumplimientos contractuales imputados al trabajador en la carta de despido. Antes al contrario, como acabamos de señalar, la Sentencia de suplicación confirmó el fallo de la Sentencia de instancia, que había declarado la improcedencia del despido por no haber quedado demostrada la realidad de las infracciones atribuidas al demandante. Tanto la Sentencia de instancia como la de suplicación afirman, descartando la existencia de un despido discriminatorio, que las imputaciones relacionadas en la carta de despido gozaban de la necesaria relevancia para justificar una medida como la

adoptada y contaban con un principio de prueba al haber sido denunciados los hechos por otros compañeros del demandante, consideración ésta, contenida en el fundamento jurídico tercero de ambas Sentencias, que no puede determinar la divergencia fáctica reseñada en el Auto de la Sala de lo Social.

Sin embargo, tampoco cabe apreciar que dicho error resulte constitucionalmente relevante, en los términos en que ha sido considerado por nuestra doctrina el error patente causante de indefensión. Como en tantas ocasiones hemos señalado (por todas, STC 325/2005, de 12 de diciembre, FJ 2), no todo error del Juez o Tribunal sobre los presupuestos fácticos que le han servido para resolver el asunto sometido a su decisión determina una infracción del art. 24.1 CE ni adquiere, en consecuencia, relevancia constitucional. Para poder apreciarlo así hemos exigido la concurrencia de determinados requisitos, entre ellos el de que el error fáctico sea determinante de la decisión adoptada, de forma que constituya el soporte único o fundamental de la resolución, su *ratio decidendi*. Se trata, en definitiva, de que, comprobada la existencia del error, la fundamentación jurídica de la resolución en cuestión pierda el sentido y alcance que la justificaba, de tal modo que no pueda conocerse cuál hubiese sido su sentido de no haberse incurrido en el error.

En el caso considerado, el Auto de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo inadmitió el recurso de casación para la unificación de doctrina presentado al apreciar la Sala la inexistencia de la necesaria identidad fáctica entre las dos Sentencias que se comparaban, destacando cómo en materia de valoración de los indicios que pueden dar lugar a la apreciación de la vulneración de algún derecho fundamental de los trabajadores revisten especial importancia no sólo los hechos, sino también las circunstancias que concurren en ellos, de modo que cualquier divergencia entre los hechos y circunstancias de cada caso puede justificar perfectamente que en ellos se adopten distintas decisiones. En efecto, la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, recordando la finalidad institucional del recurso de casación para la unificación de doctrina, ha destacado en numerosas Sentencias la dificultad de apreciar la sustancial identidad que exige el art. 217 de la Ley de procedimiento laboral (LPL), tanto en los supuestos de despido disciplinario, condicionados por la concurrencia de conductas y circunstancias muy variadas y susceptibles de diferente valoración en función de su concreto contexto, como, en general, en aquellos en que se trata de cuestionar la ponderación de los indicios que declaren la existencia o no de un móvil de vulneración de derechos fundamentales, teniendo en cuenta además que el recurso de casación para la unificación de doctrina no permite la modificación o revisión de los hechos declarados probados en la resolución recurrida, ni siquiera por la vía de cuestionar la valoración de la prueba adoptada en los grados procesales precedentes, ni los criterios utilizados a tal efecto por los respectivos órganos judiciales. De ahí que quepa concluir que, en el caso considerado, el evidente error en que incurrió la Sala al plasmar en el Auto de inadmisión una de las razones de la divergencia fáctica existente entre las resoluciones contrastadas no resultó determinante de la decisión de inadmisión, que habría procedido igualmente, de conformidad con los razonamientos jurídicos contenidos en el propio Auto, de no haberse incurrido en el error citado. Así lo apreció, por lo demás, la Sentencia de 4 de julio de 2003 de la Sala Especial del Tribunal Supremo prevista en el art. 61 de la Ley Orgánica del Poder Judicial (LOPJ), al desestimar la demanda de error judicial planteada por el actor en fecha 2 de octubre de 2002 por este mismo motivo.

5. Descartada la vulneración del derecho a la tutela judicial efectiva por los motivos ya analizados, nos corresponde ahora examinar si este mismo derecho fundamental ha podido resultar vulnerado por las resoluciones judiciales recurridas en su vertiente del derecho sustantivo denominado “garantía de indemnidad”, para lo cual debemos empezar recordando la doctrina de este Tribunal al respecto. Como hemos reiterado una vez más en las recientes SSTC 38/2005, de 28 de febrero, FJ 3, y 144/2005, de 6 de junio, FJ 3, la vulneración del derecho a la tutela judicial efectiva no sólo se produce por irregularidades acaecidas dentro del proceso que ocasionen privación de garantías procesales, sino que tal derecho puede verse lesionado igualmente cuando su ejercicio, o la realización por el trabajador de actos preparatorios o previos necesarios para el ejercicio de una acción judicial, produzca como consecuencia una conducta de represalia por parte del empresario. Por tal razón, hemos dicho que el derecho consagrado en el art. 24.1

CE no sólo se satisface mediante la actuación de los Jueces y Tribunales, sino también a través de la garantía de indemnidad, lo cual significa que del ejercicio de la acción judicial o de los actos preparatorios o previos al mismo no pueden seguirse consecuencias perjudiciales en el ámbito de las relaciones públicas o privadas para la persona que los protagoniza (entre las más recientes, recogiendo anterior doctrina, SSTC 55/2004, de 19 de abril, FJ 2, y 87/2004, de 10 de mayo, FJ 2).

En el campo de las relaciones laborales, la garantía de indemnidad se traduce en la imposibilidad de adoptar medidas de represalia derivadas del ejercicio por el trabajador de la tutela de sus derechos (SSTC 14/1993, de 18 de enero, FJ 2, y 38/2005, FJ 3, entre otras), de donde se sigue la consecuencia de que una actuación empresarial motivada por el hecho de haber ejercitado una acción judicial tendente al reconocimiento de unos derechos de los que el trabajador se creía asistido debe ser calificada como y radicalmente nula por contraria a ese mismo derecho fundamental, ya que entre los derechos laborales básicos de todo trabajador se encuentra el de ejercitar individualmente las acciones derivadas de su contrato de trabajo [art. 24.1 CE y art. 4.2 g) del Estatuto de los trabajadores].

Tratándose de la tutela frente a actos lesivos de derechos fundamentales, hemos subrayado de forma reiterada la importancia que en relación con la misma tiene la regla de la distribución de la carga de la prueba. Con objeto de precisar con nitidez los criterios aplicables en materia probatoria cuando están en juego posibles vulneraciones de derechos fundamentales en el ámbito de las relaciones laborales, resulta oportuno remitirse a lo señalado en nuestra STC 87/2004, de 10 de mayo (FJ 2). Decíamos allí, sistematizando y resumiendo nuestra reiterada doctrina anterior, que la necesidad de garantizar que los derechos fundamentales del trabajador no sean desconocidos por el empresario bajo la cobertura formal del ejercicio por parte de éste de los derechos y facultades reconocidos por las normas laborales para organizar las prestaciones de trabajo, pasa por considerar la especial dificultad que en no pocas ocasiones ofrece la operación de desvelar en los procedimientos judiciales correspondientes la lesión constitucional, encubierta tras la legalidad sólo aparente del acto empresarial. Una necesidad tanto más fuerte cuanto mayor es el margen de discrecionalidad con que operan en el contrato de trabajo las facultades organizativas y disciplinarias del empleador. Precisamente, la prevalencia de los derechos fundamentales del trabajador y las especiales dificultades probatorias de su vulneración en aquellos casos, constituyen las premisas bajo las que la jurisprudencia constitucional ha venido aplicando la específica distribución de la carga de la prueba en las relaciones de trabajo, hoy recogida en los arts. 96 y 179.2 de la Ley de procedimiento laboral (LPL).

La finalidad de la prueba indiciaria no es sino la de evitar que la imposibilidad de revelar los verdaderos motivos del acto empresarial impida declarar que éste resulta lesivo del derecho fundamental (STC 38/1981, de 23 de noviembre, FFJJ 2 y 3), finalidad en torno a la cual se articula el doble elemento de la prueba indiciaria. El primero, la necesidad por parte del trabajador de aportar un indicio razonable de que el acto empresarial lesiona su derecho fundamental (STC 38/1986, de 21 de marzo, FJ 2), principio de prueba dirigido a poner de manifiesto, en su caso, el motivo oculto de aquél; un indicio que, como ha venido poniendo de relieve la jurisprudencia de este Tribunal, no consiste en la mera alegación de la vulneración constitucional, sino que debe permitir deducir la posibilidad de que aquélla se haya producido (así, SSTC 114/1989, de 22 de junio, FJ 5, y 85/1995, de 6 de junio, FJ 4). Sólo una vez cubierto este primer e inexcusable presupuesto, puede hacerse recaer sobre la parte demandada la carga de probar que su actuación tiene 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, de 22 de junio, FJ 4)—, 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 (SSTC 38/1981, de 23 de noviembre, FJ 3, y 136/1996, de 23 de julio, FJ 6, por ejemplo). La ausencia de prueba 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 (SSTC 197/1990, de 29 de noviembre, FJ 4; 136/1996, de 23 de julio, FJ 4).

En definitiva, el demandante que invoca la regla de inversión de la carga de la prueba debe desarrollar una actividad alegatoria suficientemente precisa y concreta en torno a los indicios de la existencia de discriminación. Alcanzado, en su caso, el anterior resultado probatorio, sobre la parte demandada recaerá la carga de probar la existencia de causas suficientes, reales y serias para calificar de razonable y ajena a todo propósito lesivo del derecho fundamental la decisión o práctica empresarial cuestionada, único medio de destruir la apariencia lesiva creada por los indicios (SSTC 90/1997, de 6 de mayo, FJ 5, y 29/2002, de 11 de febrero, FJ 3, por todas).

6. Una vez expuesta nuestra doctrina, es momento ya de analizar si, en el presente caso, el demandante de amparo ha aportado al proceso judicial un principio de prueba revelador de la existencia de un panorama indiciario del que surgiera, de modo razonable, la vehemente y fundada sospecha de una conducta empresarial de represalia derivada del ejercicio por el trabajador de su derecho a la tutela judicial efectiva.

Pues bien, analizada la cuestión desde esta perspectiva, no podemos sino afirmar que, como pone de relieve el Ministerio Fiscal en su informe, los hechos apuntados en la demanda de amparo, que cuentan con suficiente respaldo en los relatos fácticos de las Sentencias dictadas en el proceso judicial, resultan suficientes para considerar acreditada la posibilidad de una conducta dirigida a sancionar la actuación del trabajador en el ejercicio de diversas acciones judiciales frente a la empresa para la que prestaba servicios.

En efecto, según se desprende de los hechos debidamente acreditados en el proceso judicial, resuelta incuestionable la existencia de una situación de marcada litigiosidad entre el demandante de amparo y la empresa para la que prestaba servicios, concretada en la interposición de diversas demandas judiciales en el período inmediatamente anterior a la decisión de despido, que fue, además, precedida de una sucesión de decisiones disciplinarias sancionadoras menos graves, pero de intensidad creciente, recurridas todas ellas, a su vez, por el trabajador ante el Juzgado de lo Social. La conexión temporal existente entre el ejercicio por el demandante de su derecho a la tutela judicial efectiva y el inicio de las actuaciones sancionadoras de la empresa que desembocaron en el despido no reviste duda, toda vez que, aún cuando la primera de las demandas de que da cuenta el relato de hechos probados se presentó más de un año antes de los hechos ahora analizados, es lo cierto que el recurso presentado por la empresa contra el fallo inicialmente condenatorio de la misma prolongó el mantenimiento de la situación litigiosa hasta una fecha inmediatamente anterior al inicio de las acciones disciplinarias.

De hecho, esta misma conclusión se alcanza también en las resoluciones judiciales recurridas, que no basaron su decisión contraria a la declaración de nulidad del despido en la inexistencia de los indicios de discriminación, sino en la relevancia y proporcionalidad de las imputaciones realizadas por la empresa en la carta de despido, que permitían justificar éste y entenderlo ajeno a todo propósito de represalia frente a la actividad desarrollada por el demandante de amparo.

Debemos concluir, por lo tanto, que el demandante aportó al proceso judicial un principio de prueba suficiente sobre la posibilidad de existencia de una conducta empresarial dirigida a sancionar su actuación al haber accionado de forma reiterada frente a la empresa ante el orden jurisdiccional social, deduciéndose, como apunta el Ministerio Fiscal, la existencia de una cierta animosidad entre las partes y

pudiendo, en consecuencia, adivinarse la afectación de la garantía de indemnidad integrante del derecho a la tutela judicial efectiva.

7. Ante ello, la empresa para la que prestaba servicios el demandante de amparo debería haber aportado una prueba precisa y suficiente de que el despido tuvo “causas reales absolutamente extrañas a la pretendida vulneración de derechos fundamentales, así como que aquéllas tuvieron entidad suficiente para adoptar la decisión, único medio de destruir la apariencia lesiva creada por los indicios” (por todas, STC 326/2005, de 12 de diciembre, FJ 6).

En este sentido, tanto la Sentencia de instancia como la de suplicación contra las que se recurre en amparo reconocen que el despido fue improcedente, al carecer de motivos justificados. Sin embargo, consideran que ha quedado acreditado que su móvil no fue una represalia, toda vez que “las imputaciones relacionadas en la carta de despido, consistentes en diversos incumplimientos contractuales al no haber ocupado su puesto de trabajo en el mostrador de pasajeros distintos días del mes de enero, así como abandonar su puesto de trabajo sin cumplimentar la preceptiva hoja de movimiento de personal, gozan de la necesaria relevancia para que no puedan ser consideradas como represalias a la actividad sindical que desarrolla el demandante, toda vez que evidencian una conducta irregular del actor con respecto a las instrucciones recibidas de la empleadora que no fueron asumidas en su momento, existiendo un principio de prueba de dicha conducta irregular por cuanto que la denuncia de las mismas fueron iniciadas por otros compañeros de trabajo” (Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de 29 de junio de 2001, fundamento jurídico tercero).

De esta forma, las resoluciones judiciales impugnadas descartan el móvil discriminatorio del despido en atención a la relevancia de las imputaciones realizadas en la carta de despido y a la existencia de un principio de prueba de las mismas por tener la denuncia su origen no en la empresa sino en los propios compañeros del trabajador, a pesar de considerar que la realidad de tales imputaciones no ha quedado suficientemente acreditada y de declarar, por consiguiente, la improcedencia del despido. Esta posibilidad de desvincular la decisión empresarial de despido de cualquier sospecha de vulneración de un derecho fundamental del despedido, aún en aquellos supuestos en que la empresa no alcance a probar la procedencia del despido, ha sido considerada en diversas ocasiones por este Tribunal, en particular en relación con los denominados despidos “pluricausales”. Como recordábamos muy recientemente en nuestra STC 41/2006, de 13 de febrero, FJ 5, los despidos “pluricausales” son aquellos despidos disciplinarios en los que, frente a los indicios de lesión de un derecho fundamental, como puede ser el invocado en este recurso de amparo, el empresario alcanza a probar que el despido obedece realmente a la concurrencia de incumplimientos contractuales del trabajador que justifican la adopción de la medida extintiva. Y es que como ya dijimos en la STC 7/1993, de 18 de enero, “cuando se ventila un despido ‘pluricausal’, en el 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” (FJ 4).

Subsiste, por tanto, como decía la STC 48/2002, de 25 de febrero, FJ 8, la carga probatoria anteriormente señalada para el empresario, esto es, acreditar que la decisión extintiva, cuando no está plenamente justificado el despido, obedezca a motivos extraños a todo propósito atentatorio contra el derecho fundamental en cuestión. O 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. La decisión empresarial no será, así, contraria a derechos fundamentales cuando aun “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).

Es decir, en estos supuestos disciplinarios podrá neutralizarse el panorama indiciario, en primer lugar, acreditando de manera plena la causa legal expresada en la carta de despido, siempre que ese resultado probatorio revele efectivamente la desvinculación entre el acto empresarial y el derecho fundamental invocado (pues, como se sabe, la declaración de procedencia del despido no permite descartar —en todo caso y sin excepción— que éste sea lesivo de derechos fundamentales: por todas, STC 14/2002, de 28 de enero, FJ 7). En segundo lugar, los indicios también podrán resultar contrarrestados, incluso si no llega a acreditarse el incumplimiento contractual aducido en la carta de despido, cuando el empresario demandado demuestre —que es lo trascendente desde la perspectiva constitucional— que los hechos motivadores de su decisión se presentan razonablemente ajenos a todo móvil atentatorio de derechos fundamentales. Esto es, dicho en otros términos, la acreditación plena del incumplimiento contractual habilitante del despido permite entender, en principio y como regla general, satisfecha la carga empresarial de neutralización de los indicios; pero también neutralizará el panorama indiciario aquella actividad probatoria de la empresa de la que quepa concluir la desconexión patente entre el factor constitucionalmente protegido (aquí, el ejercicio por el trabajador de su derecho a la tutela judicial efectiva) y el acto empresarial que se combate (el despido, en este caso), se logre o no probar fehacientemente por el empleador, además, la causa legal disciplinaria contenida en el escrito de comunicación del despido.

8. Llevado lo expuesto al caso, sólo podría llegarse a la conclusión de las Sentencias recurridas sobre la inexistencia de nulidad del despido si Iberia Líneas Aéreas de España, S.A., hubiera acreditado el incumplimiento contractual recogido en la carta de despido o si, pese a no conseguirlo, hubiera logrado despojar de todo fundamento la conexión indiciaria entre los hechos alegados por el trabajador y la decisión extintiva adoptada, fuera ésta o no ajustada a Derecho desde la perspectiva de la legalidad ordinaria y hubieran quedado o no verificados los elementos precisos para declarar concurrente la causa extintiva recogida por la carta de despido. Dado que el despido ha sido declarado improcedente por no haber quedado acreditada la realidad de las infracciones imputadas al trabajador, debemos por tanto analizar si, no obstante ello, puede entenderse que la empresa ha logrado neutralizar los indicios probatorios aportados por el demandante, permitiendo desconectar plenamente la decisión extintiva del ejercicio por el trabajador de su derecho fundamental a la tutela judicial efectiva.

A tal efecto, son tres los elementos tomados en consideración por la Sentencia de instancia para apreciar que dicha desconexión ha quedado acreditada. En primer lugar, la relevancia de las imputaciones relacionadas en la carta de despido, que las hace dignas de la sanción propuesta, guardando la adecuada proporcionalidad. En segundo lugar, la existencia de un “mínimo principio de prueba” derivado de que la imputación de los hechos al demandante de amparo fue efectuada por otros compañeros de trabajo. Y finalmente, desde un plano que la propia Sentencia califica como “meramente hipotético”, la consideración de que no sería absurdo, sino que entraría dentro de la lógica, la posible oposición del trabajador a la ejecución de cometidos que considera ajenos a su categoría profesional.

Por su parte, la Sentencia de suplicación reitera básicamente las dos primeras consideraciones citadas, añadiendo que las imputaciones realizadas en la carta de despido, consistentes en diversos incumplimientos contractuales al no haber ocupado el trabajador su puesto de trabajo en el mostrador de pasajeros distintos días del mes de enero, así como abandonar su puesto de trabajo sin cumplimentar la preceptiva hoja de movimiento de personal, evidencian una conducta irregular del demandante con respecto a las instrucciones recibidas de la empleadora que no fueron asumidas en su momento.

Pues bien, ninguno de los elementos señalados resulta suficiente desde la perspectiva constitucional para entender neutralizado el principio de prueba aportado por el trabajador, no siendo la

interpretación en contrario efectuada por los órganos judiciales que dictaron las Sentencias recurridas conforme a los derechos y valores constitucionales en juego.

En efecto, no puede considerarse que la relevancia de las imputaciones realizadas en la carta de despido constituya una prueba del carácter no vulnerador de derechos fundamentales del despido, cuando, como ocurre en el presente caso, la realidad de tales imputaciones no ha quedado en modo alguno acreditada. Como recordó recientemente este Tribunal en un asunto que guarda con el presente importantes similitudes, “la naturaleza disciplinaria de lo imputado no neutraliza indicio alguno. Tiene sólo una dimensión normativa y apriorística, que ha de someterse a la práctica probatoria correspondiente, en la que se deduce no ya la caracterización abstracta de la causa extintiva invocada en la carta de despido sino su concreción efectiva en el caso” (STC 41/2006, de 13 de febrero, FJ 7). Lo contrario supondría hacer depender la neutralización del indicio de prueba aportado por el trabajador simplemente de la mayor o menor habilidad para “construir” unos aparentes motivos de despido relevantes y proporcionados a la decisión adoptada. En la resolución judicial de instancia, el órgano judicial ha estimado que la prueba practicada resultó insuficiente para demostrar la realidad de las infracciones atribuidas al trabajador, tanto en lo que se refiere a la prueba documental aportada como a la prueba testifical. Siendo ello así, resulta irrelevante a los efectos analizados cuáles fueran las imputaciones realizadas en la carta de despido, pues respecto de ninguna de ellas se ha acreditado su realidad y, por lo tanto, en ningún caso pueden evidenciar conducta irregular alguna del trabajador.

En segundo lugar, el pretendido origen de las imputaciones empresariales en una denuncia de los propios compañeros de trabajo del trabajador despedido ni es exactamente tal ni puede tampoco, en las circunstancias concurrentes en el presente caso, tal y como han quedado reflejadas en los hechos probados, estimarse suficiente para neutralizar el indicio probatorio aportado. En efecto, tales compañeros no eran sino los jefes de servicio a cuyas órdenes se encontraba el trabajador en los días en que sucedieron los hechos imputados, cuyas instrucciones presuntamente desobedeció y en virtud de cuyas denuncias fue incoado el correspondiente expediente disciplinario. Además, el testimonio como testigos de tales trabajadores no determinó la apreciación por los órganos judiciales de instancia y suplicación de la realidad de los incumplimientos imputados, advirtiéndose por el Juez de instancia la existencia de determinadas insuficiencias y ambigüedades en el testimonio de los testigos y de contradicciones entre lo declarado por éstos y lo declarado por otros compañeros de trabajo. Finalmente, el propio relato fáctico de la Sentencia de instancia recoge como hecho probado la existencia de enemistad entre estos jefes de servicio que formularon las quejas y el trabajador. Teniendo en cuenta todas estas circunstancias, no resulta suficiente el que las imputaciones efectuadas al trabajador lo fueran como consecuencia de quejas tramitadas por dichos jefes de servicio para considerar probado que el despido resultó ajeno por completo a cualquier intención empresarial sancionadora del ejercicio por el trabajador de sus derechos fundamentales.

Finalmente, ninguna relevancia puede tener la tercera consideración, que el propio Juzgado de lo Social califica como meramente hipotética, referida al carácter más o menos lógico de la efectiva comisión por el trabajador de los incumplimientos contractuales que se le imputaron, pues, carente de la debida acreditación la realidad de éstos, su mayor o menor probabilidad no tiene trascendencia a estos efectos.

9. Debemos concluir, por ello, que la empresa no ha conseguido probar que su decisión de despido respondiera a causas reales absolutamente extrañas a la pretendida vulneración de derechos fundamentales denunciada por el demandante de amparo. En tales condiciones, los indicios aportados por éste de que su cese estuvo en realidad motivado por la decisión de ejercer su derecho a la tutela judicial efectiva, planteando ante los Tribunales diversas acciones judiciales frente a su empresa, deben desplegar toda su operatividad para declarar la lesión del propio derecho fundamental (SSTC 136/1996, de 23 de julio, FJ 4;

197/1990, de 29 de noviembre, FJ 4; 144/2005, de 6 de junio, FJ 3; 171/2005, de 20 de junio, FJ 3; 216/2005, de 12 de septiembre, FJ 4).

Al no haberlo declarado así los órganos judiciales en las dos Sentencias recurridas, sobre la base de consideraciones que no satisfacen las exigencias de la doctrina constitucional sobre la distribución de la carga de la prueba en los supuestos en que se invoca y acredita por el trabajador la existencia en la actuación empresarial de una lesión de su derecho fundamental, no repararon —y, por consiguiente, lesionaron— indirectamente y mediatamente el derecho del demandante de amparo a la tutela judicial efectiva, en su vertiente de garantía de indemnidad (art. 24.1 CE). Procedente será, por ello, la estimación del recurso de amparo, anulando las citadas resoluciones judiciales y declarando la nulidad del despido.

10. La constatación de la vulneración por las resoluciones judiciales recurridas del derecho a la tutela judicial efectiva (art. 24.1 CE) del demandante de amparo y la consiguiente anulación de las mismas y declaración de nulidad del despido no implica, sin embargo, que podamos omitir el análisis de la segunda de las quejas planteadas en la demanda de amparo, relativa a la vulneración del derecho a la libertad sindical (art. 28.1 CE), lo que seguirá resultando necesario con objeto de poder declarar, en su caso, la existencia de la vulneración denunciada y de reconocer el derecho fundamental lesionado.

En realidad, la demanda de amparo analiza ambas cuestiones de forma conjunta, como dos móviles concurrentes de una única decisión empresarial. Lo que sostiene el demandante es que el despido del que fue objeto constituyó una represalia empresarial por la actividad reivindicativa desarrollada por el mismo y concretada en la interposición de las diferentes demandas judiciales a las que ya se ha hecho referencia y en la presentación de numerosas denuncias ante la Inspección Provincial de Trabajo, acciones desarrolladas tanto en nombre propio, como trabajador individualmente considerado, en particular las referidas demandas judiciales, como en su condición de Secretario General de la Federación provincial de Transporte, Comunicaciones y Mar de CC OO, actuando, en este caso, en nombre del conjunto de los trabajadores.

Ambas vulneraciones confluyen así, a juicio del demandante de amparo, en una única decisión empresarial de despido, y se diferencian únicamente por la dualidad de los derechos fundamentales afectados, sin que quepa establecer una accesoriadad o preferencia en favor de uno u otro de dichos derechos a efectos de su análisis. Siendo ello así, es claro que resultará íntegramente aplicable a la vulneración del derecho a la libertad sindical todo el análisis ya realizado en la Sentencia respecto del derecho a la tutela judicial efectiva en su vertiente de garantía de indemnidad, de forma que para la aplicación de nuestro canon de enjuiciamiento y la obtención de la conclusión relativa a la realidad o no de la vulneración denunciada bastará con determinar si el demandante de amparo aportó también al proceso judicial un indicio de prueba sobre la posibilidad de vulneración de este segundo derecho fundamental.

Pues bien, del análisis de los hechos probados se desprende de manera incontrovertida que la prueba aportada al proceso por el demandante de amparo resultó suficiente para considerar acreditada la posibilidad de una conducta dirigida a sancionar la actuación del trabajador en las dos condiciones en las que cabe apreciar que ejerció las diferentes acciones judiciales y administrativas reflejadas en las Sentencias recurridas. Como se ha señalado anteriormente, la Sentencia de suplicación reflejó expresamente en su fundamento jurídico tercero el hecho de que el demandante había presentado varias reclamaciones ante el órgano jurisdiccional social contra la empresa demandada por distintos motivos que le afectaban personalmente y que incluso había propiciado la actuación de la Inspección Provincial de Trabajo “al denunciar de forma reiterada diversas situaciones anómalas en el centro de trabajo donde prestaba servicios”. La constatación de que una de las acciones judiciales ejercidas por el demandante fue, precisamente, una demanda de tutela del derecho de libertad sindical, que fue inicialmente estimada por el Juzgado de lo Social y posteriormente revocada por la Sala de suplicación, y de que las reiteradas

denuncias interpuestas ante la Inspección Provincial de Trabajo por el demandante lo fueron en su condición de Secretario General de la Federación provincial de Transporte, Comunicaciones y Mar de CC OO, en fechas inmediatamente anteriores al inicio de las acciones disciplinarias y en denuncia de lo que el trabajador entendía que constituían diversas situaciones anómalas existentes en el centro de trabajo, obligan a entender acreditada la posibilidad de motivación antisindical del despido concurrente en idénticos términos con la ya declarada en relación con la garantía de indemnidad.

En consecuencia, acreditado por el trabajador el indicado panorama indiciario resultará aplicable a esta segunda vulneración, *mutatis mutandis*, todo lo ya señalado con anterioridad respecto de la falta de prueba por la empresa de que su decisión de despido respondiera a causas reales absolutamente extrañas a la vulneración de derechos fundamentales denunciada por el demandante de amparo, y la consiguiente plena operatividad de los indicios aportados para declarar la lesión del derecho fundamental.

FALLO

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

Ha decidido

Estimar el recurso de amparo presentado por don José María y, en su virtud:

1º Reconocer al demandante de amparo sus derechos fundamentales a la tutela judicial efectiva (art. 24.1 CE) y a la libertad sindical (art. 28.1 CE).

2º Anular las Sentencias de 23 de julio de 1999 del Juzgado de lo Social de Melilla y de de 29 de junio de 2001 de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía (Málaga).

3º Declarar la nulidad del despido.

Publíquese esta Sentencia en el “Boletín Oficial del Estado”.

Dada en Madrid, a ocho de mayo de dos mil seis.