

S.T.C. 66/2002, de 21 de marzo (Sala 1.ª)

Recurso de amparo núm. 2331/1998

Ponente: Presidente don Manuel Jiménez de Parga y Cabrera

(*B. O. E.* de 16 de abril de 2002)

RESUMEN

I. Constitución

Art. 28.2 (*Derecho de huelga*). Despido de trabajadores y contratación de eventuales.

II. Acto impugnado

Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León sobre tutela de la libertad sindical.

III. Decisión del Tribunal Constitucional

Estimar parcialmente el recurso de amparo.

IV. Fundamentos jurídicos

El presente recurso de amparo tiene por objeto la impugnación de la Sentencia del Juzgado de lo Social de Soria, de fecha 27 de febrero de 1997, dictada en autos número 27/1997, y la Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León, en su sede de Burgos, de 2 de junio de 1997, recaída en el recurso de suplicación número 275/1997. En el proceso, aunque se estimara parcialmente la pretensión actora,

se rechazó en parte la existencia de vulneración del artículo **28.2 C.E.**, y se negó el derecho a la indemnización solicitada, al considerarse que no tendrían una finalidad represiva del derecho fundamental invocado ni la decisión de despedir a tres trabajadores ni la de contratar a varios eventuales al tiempo de las diversas convocatorias de huelga citadas en los antecedentes de esta Sentencia, promovidas por las discrepancias salariales en la negociación del nuevo convenio colectivo.

Los recurrentes en amparo afirman que las precitadas Sentencias de lo Social no tomaron en consideración la doctrina de este Tribunal sobre la distribución de cargas probatorias en el proceso laboral, pese a que aquél del que trae fuente este amparo tenía por objeto la protección del derecho fundamental de huelga. En su opinión, la empresa tenía que haber demostrado que los despidos y contrataciones realizados coetáneamente con la huelga no constituían una conducta tendente a impedir, dificultar o privar de sus legítimos objetivos a la misma, vaciándola de contenido u obstaculizando sus efectos, garantía que los órganos judiciales, desestimando en parte la pretensión deducida en el proceso de tutela de libertad sindical, no habrían asegurado.

La denuncia descansa, concretamente, en la sustitución de los trabajadores huelguistas con posterioridad a las convocatorias de huelga y en el despido sin causa de tres trabajadores con ocasión de las medidas de conflicto colectivo. A su juicio, la existencia de una convocatoria legal de huelga, los despidos coincidiendo con el inicio de la situación de conflicto, y la desconvocatoria de la segunda huelga decidida con el fin de lograr la readmisión de los trabajadores previamente despedidos, ya en curso el conflicto, con la consiguiente desviación de los objetivos iniciales de la medida de autotutela colectiva, eran datos suficientes para exigir a la empresa una justificación sobre la neutralidad de su conducta en relación con el ejercicio del derecho fundamental invocado [1].

Centrándonos en la pretendida vulneración del derecho de huelga, derecho en el que está implicada la libertad sindical, nuestro control debe concentrarse en discernir si los actos empresariales concernidos son reveladores de una conducta estratégica u objetivamente contraria al derecho fundamental consagrado en el artículo **28.2 C.E.**, pues la perturbación lesiva de este tipo de derechos puede cobijarse tanto en una estrategia empresarial como en un quebrantamiento objetivo, al margen de aquella voluntad o intencionalidad. En las SS.T.C. 107/2000, de 5 de mayo, y 225/2001, de 26 de noviembre, ya establecíamos la posibilidad de apreciar una conducta antisindical caracterizada por el resultado para el derecho o bien objeto de tutela y no por la intencionalidad del sujeto que la lleva a cabo, al margen por tanto de factores psicológicos y subjetivos de arduo control.

Para precisar con nitidez los criterios aplicables en materia probatoria en esos casos reiteramos lo que dijimos en la S.T.C. 90/1997, de 6 de mayo. Partíamos allí de 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».

Y proseguíamos: «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. 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 (S.T.C. 38/1981, fundamentos jurídicos 2.º y 3.º), finalidad en orden 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 (S.T.C. 38/1986, fundamento jurídico 2.º), 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.

Sobre la parte demandada recae 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 (S.T.C. 114/1989)—, que debe llevar a la convicción del juzgador que tales causas han sido las únicas que han motivado la decisión empresarial, de forma que ésta se hubiera producido verosímilmente 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, neutralizando los indicios de que aquélla ocultaba la lesión de un derecho fundamental del trabajador [3].

En el presente caso, es necesario recordar que los recurrentes en amparo, representantes sindicales y legales de los trabajadores, ponían en relación con el ejercicio del derecho de huelga en curso una serie de hechos, a saber, fundamentalmente: la contratación de trabajadores eventuales y el despido de tres trabajadores de la empresa coincidiendo con el ejercicio del derecho de huelga, la readmisión de estos últimos a cambio de la desconvocatoria del segundo llamamiento, el Acta de infracción levantada por la Inspección de Trabajo por las nuevas contrataciones, así como el carácter general de las convocatorias y la inexistencia de efecto alguno precisamente en la sección donde pasaron a prestar servicios los incorporados a la empresa. Los quejosos conectaban los hechos reseñados con un impacto negativo en el ejercicio del derecho fundamental, efecto perturbador que entendían objetivamente acreditado e intencionalmente perseguido por el empresario [6].

Alcanzada la anterior conclusión y con arreglo a la doctrina constitucional más arriba reproducida, correspondía a la empresa la carga de probar que sus decisiones se basaban en causas ajenas a la apariencia de lesión creada por los recurrentes.

En el control que de esa valoración nos corresponde, conforme al canon propio del derecho fundamental de huelga, no merece tacha alguna la calificación dada por los pronunciamientos judiciales al hecho de la contratación de nuevos trabajadores coincidiendo con el período del conflicto colectivo. En efecto, las razones ofrecidas por la empresa, y consideradas suficientes por los Tribunales, eran realmente acreditativas de una actuación fundada en causas reales absolutamente extrañas a la pretendida vulneración del derecho fundamental, destruyendo la apariencia lesiva creada por el indicio y explicando objetiva, razonable y proporcionadamente por sí mismas la decisión empresarial.

Es palmario que la realización de los nuevos contratos de trabajo no influyó ni en la celebración de las huelgas convocadas ni en sus efectos. En primer lugar, se observa que éstas se desarrollaron con independencia de la práctica contractual llevada a término, pues la misma no impidió el mantenimiento de los llamamientos a la cesación del trabajo, y no tuvo repercusiones, ni relevancia alguna, en las negociaciones abiertas con ocasión de la medida de conflicto. En segundo lugar, la decisión de los nuevos trabajadores de no secundar las convocatorias carece de toda transcendencia, a falta de indicios de coerción que no pueden presumirse, pues esa circunstancia no es sino expresión de la libertad individual de cada titular del derecho a ejercitarlo, o no, según su personal criterio. Y, finalmente, en el plano que poseería mayor enjundia en el presente asunto, las contrataciones tampoco representaron una fórmula torticera empleada contra los efectos de la medida de autotutela, entorpecedora y tendente a dejarla sin efecto por medio de una técnica de sustitución externa de los trabajadores huelguistas.

«La preeminencia del derecho de huelga produce, durante su ejercicio, el efecto de reducir y en cierto modo anestesiar, paralizar o mantener en una vida vegetativa, latente, otros derechos que en situaciones de normalidad pueden y deben desplegar toda su capacidad potencial.» Tal sucedería, antes lo adelantábamos, con la libertad de contratación del empresario, que resultaría contraria al artículo **28.2 C.E.** de utilizarse como instrumento para privar de efectividad a la huelga, mediante la colocación de personal no como medida objetivamente necesaria para la buena marcha de la empresa, sino para desactivar la presión producida por el paro en el trabajo. Sin embargo, no ha sido éste el caso pues de lo expuesto se desprende la autonomía de la medida respecto del conflicto y su falta de influencia en el ejercicio del derecho [7].

La explicación de la empresa resultó insuficiente, en cambio, en relación con el otro indicio aportado, como habremos de indicar a continuación, pues no acreditó *ad casum* la desconexión causal de los despidos de tres trabajadores con el ejercicio del derecho de huelga.

Los despidos de tres trabajadores y su posterior readmisión, según se declaraba en los hechos probados, tuvieron efectos directos sobre la huelga, hasta el punto de que la recontractación pasó a sumarse a las negociaciones sindicales que motivaban la huelga y quedó condicionada a la desconvocatoria de uno de los llamamientos.

No es que el empresario decidiera readmitir a los trabajadores sin reciprocidad o transacción, sino que sólo lo hizo a cambio de la citada desconvocatoria y tras conseguir alterar, al menos en parte, los intereses concernidos en el conflicto, así como el objeto de la negociación que en su curso se desarrolló. Por tanto, que la medida extintiva tuviera o no fundamento causal admisible en Derecho (lo que no deja de estar en duda cuando las causas objetivas que pretendían amparar los despidos —en concreto, la reorganización del área en la que los despedidos trabajaban para la mejora de los costes— dejaron de ser perentorias *a posteriori*) no excusa la utilización desviada de la facultad legal, cosa que aquí ha acontecido. Fuera o no una estrategia de negociación en el conflicto, de lo que no cabe duda es de que, objetivamente valorado, se ha producido un menoscabo del ejercicio del derecho fundamental y de los propósitos que con el mismo se perseguían.

En otros términos, traídos a colación los indicios, el empresario debía probar la desconexión entre sus actos extintivos y el conflicto, para lo que no era suficiente la existencia de habilitación legal para llevarlos a cabo, salvo que de ello, o de otros datos, se concluyera abiertamente la disociación patente entre el empleo de sus facultades legales resolutorias y el derecho fundamental. No siendo éste el caso por lo expuesto, habiéndose hecho valer el poder empresarial frente a la presión legítima de la huelga, hasta el punto de lograr la desconvocatoria de uno de los llamamientos y de incidir en el objeto de las negociaciones, el recurso de amparo deberá estimarse en este punto [8].

La Sala Primera del Tribunal Constitucional, compuesta por don Manuel Jiménez de Parga y Cabrera, Presidente, y don Pablo García Manzano, don Fernando Garrido Falla, doña María Emilia Casas Baamonde, don Javier Delgado Barrio y don Roberto García-Calvo y Montiel, Magistrados, ha pronunciado

EN NOMBRE DEL REY

la siguiente

SENTENCIA

En el recurso de amparo número 2331/1998, promovido por don Juan Antonio Postigo Martínez, don Félix del Cura Martínez, don Agustín Pachón Carazo, don Roberto Cervero Romero y don Jesús Vicente Mamolar, representados por la Procuradora de los Tribunales doña Isabel Cañedo Vega y asistidos por la Abogada doña Nieves San Vicente Leza, contra la Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León, en su sede de Burgos, de 2 de junio de 1997, dictada en recurso de suplicación número 275/1997. Ha intervenido el Ministerio Fiscal y ha sido parte Metalúrgica de Gormaz, S. A., representada por el Procurador don José Luis Ferrer Recuero y bajo la dirección del Letrado don Jesús López Brea. Ha sido Ponente el Presidente don Manuel Jiménez de Parga y Cabrera, quien expresa el parecer de la Sala.

I. ANTECEDENTES

1. Mediante escrito registrado en el Tribunal el 26 de mayo de 1998, don Juan Antonio Postigo Martínez, Secretario de la Unión Provincial de las CCOO de Soria, y don Félix del Cura Martínez, don Agustín Pachón Carazo, don Roberto Cervero Romero y don Jesús Vicente Mamolar, miembros del Comité de empresa de Metalúrgica Gormaz, S. A., representados por la Procuradora de los Tribunales doña Isabel Cañedo Vega, in-

terponen recurso de amparo contra la Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Castilla y León (Burgos), de 2 de junio de 1997, y contra la Sentencia del Juzgado de lo Social de Soria, de 27 de febrero de 1997.

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

a) Los recurrentes, en su condición de representantes de los trabajadores, formularon demanda de tutela de la libertad sindical frente a la empresa Metalúrgica de Gormaz, S. A., y la Sociedad Española del Acumulador Tudor, S. A. Solicitaban que se declarara la existencia de prácticas empresariales contrarias al derecho de huelga; actos que, según decían, habrían tenido lugar con ocasión y por razón de la convocatoria de diversas jornadas de paro motivadas por desacuerdos salariales en la negociación del nuevo convenio colectivo. Las decisiones empresariales controvertidas se concretaban, a juicio de los actores, en el despido sin causa de tres trabajadores con ocasión de una primera convocatoria, en la sustitución de trabajadores en huelga en la tercera convocatoria, en la grabación de imágenes en vídeo y desviación de la producción en la cuarta convocatoria y en la declaración de cierre patronal al tiempo de la quinta convocatoria, así como en la realización de nuevos contratos en perjuicio de los anteriores contratados. Demandaban la nulidad radical de esas medidas, la condena al pago de una indemnización al Comité de Empresa (que cifraban en 2.000.000 pesetas, con destino al fondo social existente de la empresa), y el pago de una indemnización a cada uno de los huelguistas en cantidad idéntica a la descontada con motivo de la huelga.

b) De los hechos probados (modificados algunos por la Sentencia dictada en el grado jurisdiccional de suplicación) pueden extraerse los siguientes:

1) El Comité de Empresa de la fábrica Tudor (Sociedad Española del Acumulador Tudor, S. A.), antes

MEGORSA, presentó ante la Delegación en Soria de la Oficina Territorial de Trabajo de la Junta de Castilla y León las convocatorias de huelga general, para todos los trabajadores de la citada empresa, que se relacionan a continuación: con fecha de 9 de octubre de 1996, para el día 14 de octubre de 1996 desde las seis horas hasta el día 15 de octubre de 1996 a las seis horas; con fecha 14 de octubre de 1996, para los días 21, 22 y 23 de octubre de 1996 desde las seis horas del día 21 hasta las seis horas del día 24; con fecha de 29 de octubre de 1996, para los días 4, 5, 6, y 7 de noviembre de 1996 desde las seis horas del día 4 hasta las seis horas del día 8; con fecha de 6 de noviembre de 1996, para los días 12, 13 y 14 de noviembre de 1996 desde las seis horas del día 12 hasta las seis horas del día 15 y con fecha de 12 de noviembre de 1996, para los días 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28 y 29 de noviembre de 1996 desde las seis horas del día 18 hasta las seis horas del día 30 de noviembre.

2) El convenio colectivo había expirado con fecha de 31 de diciembre de 1995. El motivo de las huelgas era presionar a la empresa para la negociación y aceptación de las condiciones salariales propuestas por los representantes de los trabajadores ante el nuevo convenio.

3) Con fecha de 10 de octubre de 1996 la empresa despidió a un trabajador, y a dos trabajadores más el día 11 de octubre. Dichos trabajadores fueron readmitidos el 5 de noviembre siguiente, al incluirse en las negociaciones sindicales su recontractación y desconvocarse la segunda huelga prevista para los días 21, 22 y 23 de octubre.

4) Con fecha 1 de noviembre de 1996 la empresa contrató a ocho trabajadores en virtud de contrato de duración determinada al amparo del Real Decreto 2596/1994, que fueron seleccionados previa convocatoria realizada el 17 de octubre de 1996 y despedidos el día 5 de noviembre siguiente. Estos trabajadores prestaron sus servicios en la sección de rotura de baterías, sección que se dedica a recuperar el plomo de baterías viejas —función accesoria— para proveer a la planta de fundición de materia prima reciclable —plomo—, siendo esta última la función principal de la fábrica. Denunciado este hecho por un miembro de la empresa ante la Inspección de Trabajo, se produjeron dos visitas de la Inspección a la fábrica a consecuencia de las cuales se levantó Acta de infracción a la empresa por importe de 15.000.000 pesetas.

5) Con ocasión de la quinta convocatoria de huelga, la empresa procedió al cierre patronal del centro de trabajo, a partir de las nueve horas del día 18 de noviembre de 1996, prescindiendo incluso de los servicios mínimos al haber sido apagados los hornos el día anterior. En Resolución de 22 de noviembre, la Oficina Territorial de Trabajo de la Junta requirió a la empresa para la inmediata reapertura de las instalaciones fabriles, dejando a su criterio el encendido y puesta en funcionamiento de los hornos. La empresa procedió inmediatamente al cumplimiento de tal orden, tan pronto como tuvo conocimiento de ella, reabriendo las instalaciones a las veintidós horas del mismo día 22 de noviembre.

c) La Sentencia de instancia, en lo que importa para este recurso de amparo, fundó su fallo desestimatorio en los siguientes argumentos:

1) Negó que el despido de tres trabajadores fuera una medida empresarial dirigida a vaciar de contenido la primera huelga. Razonaba que en las comunicaciones de extinción de los contratos de trabajo se consignaron

causas económicas y de organización, cuantificando las pérdidas en años anteriores y anunciando la reorganización del área en la que los despedidos trabajaban para mejorar los costes. El Comité de Empresa incluyó su readmisión en las negociaciones y la empresa accedió a su recontractación, en un acto de buena voluntad, «constando además que a partir de aquella fecha continuaron convocándose y celebrándose sucesivas huelgas». Con tal medida no se produjo menoscabo alguno en los efectos de la huelga, ni se vació de contenido su celebración, ni se produjo el descrédito del Comité que, por el contrario, «quedó fortalecido tanto respecto a la plantilla de trabajadores, como la organización sindical a la que está adscrito, ante la opinión pública».

2) En relación con la segunda huelga, afirmaba la Sentencia que no procedía ningún análisis al haber sido desconvocada.

3) En cuanto a la tercera convocatoria y la supuesta contratación de trabajadores para sustituir a los huelguistas, decía el juzgador que quedó acreditado que el *stock* de materia prima en octubre era muy inferior al existente en meses anteriores, que la empresa con mucha antelación a la convocatoria de la huelga ya había tenido problemas de abastecimiento de materia prima por parte de su proveedor, toda vez que éste, al no poder remitir material limpio para fundir directamente, hizo entrega de partidas de baterías viejas para su rotura, lo que motivó el inicio del proceso de contratación de eventuales, el 17 de octubre de 1996, al objeto de cubrir dicho servicio extra, iniciando los contratados su relación laboral el día 1 de noviembre y finalizándola el 5 de noviembre tras la emisión del Acta de infracción de la Inspección de Trabajo de Soria. Asimismo, proseguía la Sentencia de instancia, quedó probado a través de la prueba de confesión de dos actores «que dicho personal sólo se dedicó a rotura de baterías, en jornadas de dos turnos, e incluso domingos y que la actividad desarrollada es de carácter accesorio al de la actividad principal que es el fundido de materiales con alto contenido en plomo y su reciclado y que dichos trabajadores en ningún caso “sustituyeron” a los huelguistas (concretamente los equipos de producción-fundición en toda su integridad)».

4) Finalmente, atendiendo a las circunstancias del caso y al seguimiento de las convocatorias de huelga, negaba la Sentencia que se hubiera producido lesión del artículo 28.2 CE por razón del cierre patronal acordado con ocasión de la última convocatoria.

d) La Sentencia dictada en el grado jurisdiccional de suplicación, también recurrida en amparo, revocó parcialmente la del Juzgado de lo Social de Soria, estimando el recurso interpuesto en el motivo referente al cierre patronal, que calificó como contrario al derecho de huelga. Al margen de ello, respecto a las restantes alegaciones que ahora conforman el objeto del recurso de amparo, desestimó la vulneración denunciada y las resultas indemnizatorias reclamadas por los recurrentes, fundando su fallo, entre otros argumentos, en los siguientes:

1) Del relato fáctico de la Sentencia de instancia no se desprendería relación alguna entre el despido de los tres trabajadores y la convocatoria de la huelga efectuada para el día 14 de octubre de 1996, ya que los únicos datos que figuran son que con fecha de 9 de octubre se convocó huelga para el 14 de ese mes, que con fecha de 10 de octubre la empresa despidió a un trabajador y a dos más el día siguiente, y que dichos trabajadores fueron readmitidos por la empresa el 5 de noviembre al incluirse en las negociaciones su rein-

tegración en plantilla y desconvocarse la segunda huelga prevista. Por lo demás, proseguía la Sala, en el fundamento de Derecho 2.º de la Sentencia de instancia, aunque con valor de hecho probado, se señala que en las comunicaciones de extinción se consignaban causas económicas y de organización cuantificando las pérdidas en años anteriores y anunciándose la reorganización del área en la que los despedidos trabajaban para mejorar los costes. Bajo esas circunstancias, en opinión del Tribunal Superior de Justicia, no cabría inferir que los despidos de los tres trabajadores —que no consta que fueran convocantes de la huelga o que pertenecieran a algún sindicato— revelaran una actuación empresarial contraria a la libertad sindical.

2) En segundo lugar, los ocho trabajadores contratados fueron seleccionados el 17 de octubre, con anterioridad, por tanto, a convocarse la tercera huelga (el día 29 de ese mes para los días 4 y siguientes de noviembre), concertándose sus contratos de trabajo para la realización de una actividad accesoria de la empresa, cual es la rotura de baterías. No procedía tener en cuenta la fecha de convocatoria de la segunda huelga (14 de octubre para los días 21 y siguientes de ese mes) ya que la misma se desconvocó. Así pues, se concluye, la referida contratación no vulneró la libertad sindical pues no supuso «la sustitución de huelguistas por trabajadores no vinculados a la empresa al tiempo de ser comunicada la huelga».

e) Los recurrentes interpusieron recurso de casación para la unificación de doctrina, que fue inadmitido por el Auto de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, de 25 de marzo de 1998, al faltar la contradicción alegada (art. 217 LPL) y no haberse cumplido el requisito de recoger y expresar la relación precisa y circunstanciada de la contradicción (art. 222 LPL).

3. La demanda de amparo se dirige contra las precitadas Sentencias del Juzgado de lo Social de Soria, de fecha 27 de febrero de 1997, dictada en autos número 27/1997, y de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León, en su sede de Burgos, de 2 de junio de 1997, recaída en el recurso de suplicación número 275/1997, a las que imputa la infracción del artículo 28.1 y 2 CE.

La denuncia descansa, concretamente, en la sustitución de los trabajadores huelguistas con posterioridad a las convocatorias de huelga y en el despido sin causa de tres trabajadores con ocasión de las medidas de conflicto colectivo. Se solicita la declaración de nulidad radical de las resoluciones judiciales, dada la conducta de la empleadora, ordenando el cese de la misma y condenando a indemnizar a los recurrentes con 2.000.000 pesetas, destinados al fondo social existente en la empresa, así como a los huelguistas en cantidad idéntica a la descontada por las huelgas desarrolladas.

A tal fin afirman que ni el Juzgado de lo Social ni la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia aplicaron correctamente la inversión de la carga de la prueba, según la construcción elaborada por la doctrina constitucional, hoy con reflejo legal en el artículo 179.2 LPL. De ese modo, no sólo no se protegió el derecho fundamental en presencia, al no invertirse o desplazarse la carga de la prueba hacia el demandado, sino que se acentuó el rigor probatorio exigible a los demandantes incluso en una situación donde el bien jurídico protegido era un derecho fundamental. Por el contrario, aducen, la existencia de una convocatoria legal de huelga, el despido de tres trabajadores inmediatamente después de ello y antes de que la huelga se materializase,

así como la desconvocatoria de la segunda huelga por la necesidad que tuvo el Comité de asumir la reivindicación de readmisión de los despedidos, con la consiguiente desviación de los objetivos iniciales de la medida de conflicto, eran datos suficientes para exigir a la empresa una justificación sobre la neutralidad de su conducta en relación con el ejercicio del derecho fundamental invocado. Se rechazan, consiguientemente, los argumentos ofrecidos por las Sentencias impugnadas en cuanto a la readmisión de los trabajadores y el éxito de las convocatorias, que no serían idóneos para concluir la inexistencia de lesión constitucional por tratarse de hechos completamente ajenos al enjuiciamiento que correspondía efectuar.

Respecto a la sustitución de trabajadores huelguistas durante la tercera convocatoria, se destaca que los hechos probados daban por reproducida el Acta de infracción levantada por el Inspector de Trabajo, por lo que el contenido de la misma se incorporaba al proceso con valor de hecho probado. Como del Acta se desprendería el menoscabo del derecho de huelga por la empresa al proceder a sustituir a los huelguistas por nuevos contratados, y como la demandada había realizado las contrataciones con posterioridad al anuncio de huelga, lo que ya constituía en sí mismo un indicio, debían aportarse los motivos de la medida empresarial controvertida, sin que pudieran aceptarse como justificaciones aptas frente a ello ni el hecho de que el anuncio de selección de personal fuera anterior a la convocatoria, ni la supuesta existencia de problemas de abastecimiento, ni la realización por los nuevos trabajadores de una actividad accesoria y no principal en el proceso productivo.

4. La Sección Segunda de este Tribunal, mediante providencia de 4 de diciembre de 1998, acordó abrir el trámite del artículo 50.3 LOTC para que los demandantes de amparo y el Ministerio Fiscal formularan las alegaciones que estimasen convenientes en relación con la carencia manifiesta de contenido constitucional de la demanda (art. 50.1.c) LOTC). La parte recurrente presentó sus alegaciones el 21 de diciembre de 1998, solicitando que se admitiera a trámite el recurso de amparo. Insistía en la conexión entre los despidos y las convocatorias de huelga, en la interdependencia de todas éstas entre sí y, como ya hacía la demanda, en la voluntad empresarial de desvirtuar el contenido de las mismas con la contratación de nuevos trabajadores. A renglón seguido explican la invocación del artículo 28.1 CE junto al derecho fundamental consagrado en el apartado segundo del mismo artículo, lo que sustentan en la íntima conexión que se produce entre el ejercicio del derecho de huelga y la libertad sindical, conforme a la jurisprudencia constitucional sobre los medios de acción sindical.

Por su lado, el Ministerio Fiscal presentó sus alegaciones en escrito registrado el 22 de diciembre de 1998, en el que solicitaba la inadmisión del presente recurso por carencia manifiesta de contenido constitucional. En esencia el Ministerio Fiscal parte de que ni el Juez de instancia, ni el Tribunal Superior de Justicia, desconocieron las reglas de la carga de la prueba, expresando los recurrentes meras discrepancias con los hechos declarados probados y con la valoración de los mismos, pese a ser razonable el juicio emitido por los órganos judiciales al considerar, con base en los hechos probados, que las circunstancias controvertidas (despidos y nuevas contrataciones) obedecieron a causas absolutamente ajenas a la vulneración de derechos fundamentales.

5. La Sección Segunda de este Tribunal acordó mediante providencia de 29 de noviembre de 1999 admitir a trámite la demanda, así como requerir a los órganos judiciales de instancia y suplicación, y al Tribunal Supremo que inadmitió el recurso de casación para la unificación de doctrina, que remitieran las actuaciones y emplazaran a quienes hubieran sido parte en el procedimiento, excepto a los recurrentes en amparo, al objeto de que pudieran comparecer, si lo deseaban, en el presente recurso.

6. Por diligencia de ordenación de 1 de marzo de 2000, se tuvo por personado y parte al Procurador de los Tribunales don José Luis Ferrer Recuero, en nombre y representación de la Metalúrgica de Gormaz, S. A., y a tenor de lo dispuesto en el artículo 52 LOTC se dio vista de las actuaciones recibidas a todas las partes personadas y al Ministerio Fiscal para que presentasen las alegaciones que a su derecho convinieran.

7. El Ministerio Fiscal formula sus alegaciones en escrito registrado el 24 de marzo de 2000, interesando la desestimación del presente recurso. A su juicio, que el empresario no justificase que los despidos no tenían como finalidad entorpecer el derecho de huelga o que no acreditase las causas objetivas aducidas en esas extinciones, una vez dejadas sin efecto precisamente en aceptación de una exigencia de los representantes de los trabajadores, no puede convertirse ahora en un indicio de móvil atentatorio al derecho de huelga. De otro modo, se colocaría al empresario en peor situación dialéctica de la que tendría de no haber accedido a la petición que le fue realizada por la representación de los trabajadores. Los despidos pudieron adolecer de falta de oportunidad, dado el momento conflictivo en que se produjeron, pero es lo cierto que la no acreditación de su fundamento causal vino motivada, exclusivamente, por la readmisión de los afectados, sin que de los hechos probados pueda deducirse que respondieran a un propósito hostil al ejercicio del derecho de huelga.

En relación con el otro motivo —la contratación de trabajadores eventuales en el momento del conflicto—, sostiene que se produjo en una fecha en la que no había convocada huelga alguna, culminándose un proceso de acceso al empleo precedente y dirigido a subvenir a una situación anómala ocasionada por el desabastecimiento de materia prima, habiendo desempeñado en exclusividad los nuevos trabajadores, que decidieron no secundar la huelga, tareas de preparado de materia prima no constitutivas de la actividad de los huelguistas. La contratación, en suma, se habría dado incluso de no existir las convocatorias, no resultando reforzada ni sustituida la actividad de los huelguistas por personas ajenas a la empresa.

8. Por escrito presentado el 27 de marzo de 2000, se reciben las alegaciones de Metalúrgica Gormaz, S. A. Aporta la Resolución de la Consejería de Industria, Comercio y Turismo de la Junta de Castilla y León en la que se resuelve el expediente sancionador seguido a raíz del Acta de infracción de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social al que se refieren los recurrentes en amparo y las Sentencias recurridas. En ella se anula el Acta y no se imponen sanciones a la empresa.

Discute, en segundo lugar, que los recurrentes en amparo tengan legitimación para anudar la lesión del derecho de huelga a los despidos de tres trabajadores, toda vez que, a su juicio, sólo los directamente afectados podrían reclamar por esos hechos.

Sobre la cuestión sustantiva, denuncia primeramente un comportamiento desleal por parte de los recurrentes, habida cuenta que si se readmitió a los tres despedidos fue como acto de buena voluntad, a solicitud del Comité de Empresa. Por ello, siendo el único motivo de la readmisión un intento de obtener paz social, en absoluto podría calificarse la decisión como un acto de reconocimiento de que la extinción inicial carecía de causa o de que era una represalia frente a la huelga, pues la misma tenía fundamento en causas objetivas, debido a razones económicas y de organización, por pérdidas de la empresa en años anteriores que obligaban a una reorganización del área donde los despedidos desempeñaban sus funciones.

Por lo que se refiere al segundo de los motivos en que se fundamenta el recurso de amparo, rechaza la existencia de una sustitución de los trabajadores en huelga, reiterando que la contratación, en realidad, respondía a necesidades del proceso productivo manifestadas antes del inicio del conflicto laboral. El proceso de selección comenzó con anterioridad a la fecha del preaviso de la tercera huelga (en la que, de contrario, se sostiene la existencia del denunciado «esquirolaje»), sin que pueda servir como referente temporal alternativo la fecha de la segunda convocatoria, visto que ésta, finalmente, no se llevó a cabo. La actividad de los nuevos trabajadores, por lo demás, fue accesorio y se limitó a incrementar la obtención de materias primas, sin sustituir a trabajadores huelguistas, constandingo, a mayor abundamiento, que ese tipo de contrataciones suelen producirse en la empresa por las concretas circunstancias de la producción.

Combate, para terminar, la indemnización solicitada. Primero por no existir conducta antisindical, y, en segundo término, caso de estimarse lo contrario, por falta de determinación de las bases de la indemnización pretendida y de su razón de ser, más aún cuando no se ocasionó ningún descrédito al Comité de Empresa que pudiera justificar tal pretensión.

9. La parte recurrente formula sus alegaciones en escrito registrado el 27 de marzo de 2000, interesando la estimación del presente recurso. Pone de manifiesto la coincidencia temporal entre la convocatoria de la primera huelga y los despidos de tres trabajadores. Denuncia la incoherencia del alegato empresarial, pues no tendría lógica extinguir tres relaciones laborales por causas económicas y organizativas y contratar al mismo tiempo a ocho trabajadores por razones productivas, resultando incompatibles las razones dadas para extinguir los contratos de unos y justificar la contratación de los otros, lo que reafirmaría la existencia de motivaciones ocultas en ambas decisiones. Añade que la contratación de los trabajadores eventuales, no vinculados a la empresa con anterioridad al inicio del conflicto, se produjo, en todo caso, con posterioridad a la fecha de la tercera convocatoria de huelga, en un período marcado por las medidas de conflicto colectivo planteadas para paralizar toda la actividad de la empresa, y consiguientemente también la que realizaron los nuevos contratados. Todo ello ofrecería un panorama indiciario suficiente, afianzado además por el contenido del Acta de infracción levantada por la Inspección de Trabajo, que no fue neutralizado por la empresa demandada.

10. Por providencia de 7 de marzo de 2002 se señaló para la votación y fallo de la presente Sentencia el siguiente día 11 del mismo mes y año, terminando el día de la fecha.

II. FUNDAMENTOS JURIDICOS

1. El presente recurso de amparo tiene por objeto la impugnación de la Sentencia del Juzgado de lo Social de Soria, de fecha 27 de febrero de 1997, dictada en autos número 27/1997, y la Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León, en su sede de Burgos, de 2 de junio de 1997, recaída en el recurso de suplicación número 275/1997. En el proceso, aunque se estimara parcialmente la pretensión actora, se rechazó en parte la existencia de vulneración del artículo 28.2 CE, y se negó el derecho a la indemnización solicitada, al considerarse que no tendrían una finalidad represiva del derecho fundamental invocado ni la decisión de despedir a tres trabajadores ni la de contratar a varios eventuales al tiempo de las diversas convocatorias de huelga citadas en los antecedentes de esta Sentencia, promovidas por las discrepancias salariales en la negociación del nuevo convenio colectivo.

Los recurrentes en amparo afirman que las precitadas Sentencias de lo Social no tomaron en consideración la doctrina de este Tribunal sobre la distribución de cargas probatorias en el proceso laboral, pese a que aquel del que trae fuente este amparo tenía por objeto la protección del derecho fundamental de huelga. En su opinión, la empresa tenía que haber demostrado que los despidos y contrataciones realizados coetáneamente con la huelga no constituían una conducta tendente a impedir, dificultar o privar de sus legítimos objetivos a la misma, vaciándola de contenido u obstaculizando sus efectos, garantía que los órganos judiciales, desestimando en parte la pretensión deducida en el proceso de tutela de libertad sindical, no habrían asegurado.

La denuncia descansa, concretamente, en la sustitución de los trabajadores huelguistas con posterioridad a las convocatorias de huelga y en el despido sin causa de tres trabajadores con ocasión de las medidas de conflicto colectivo. A su juicio, la existencia de una convocatoria legal de huelga, los despidos coincidiendo con el inicio de la situación de conflicto, y la desconvocatoria de la segunda huelga decidida con el fin de lograr la readmisión de los trabajadores previamente despedidos, ya en curso el conflicto, con la consiguiente desviación de los objetivos iniciales de la medida de autotutela colectiva, eran datos suficientes para exigir a la empresa una justificación sobre la neutralidad de su conducta en relación con el ejercicio del derecho fundamental invocado. Por lo demás, el Acta de infracción de la Inspección de trabajo motivada por la contratación de trabajadores no vinculados a la empresa en el momento de la convocatoria de la huelga, y esa práctica contractual en sí misma considerada, ya de por sí indicaría, acentuaban las sospechas sobre la irregularidad del comportamiento de la empresa, imponiéndole un deber probatorio consistente en la aportación de justificaciones aptas que contrarrestaran el panorama revelador de la posible existencia de la lesión denunciada.

Sin embargo, señalan, lejos de conseguirlo, la empresa se defendió de forma incoherente, sin neutralizar, por ejemplo, la falta de lógica de la decisión de extinguir tres relaciones laborales por causas económicas y organizativas y contratar al mismo tiempo a ocho trabajadores por razones productivas; sin vencer tampoco la resistencia de datos como que la contratación de nuevos trabajadores se produjo con posterioridad a la fecha de la tercera convocatoria de huelga, o de que con ello se evitó la paralización de todas las secciones de actividad de la empresa, objetivo que las convocatorias perseguían al ser generales para toda la organización.

Bajo esas circunstancias, en suma, se denuncia la vulneración del artículo 28.1 y 2 CE, en relación con la ruptura del esquema de distribución de cargas probatorias en los procesos laborales dirigidos a la protección jurisdiccional de derechos fundamentales.

Se opone a esta tesis la empresa Metalúrgica de Gormaz, S. A., que solicita la desestimación del recurso de amparo. Aduce que existían y que quedaron acreditados en el proceso motivos ajenos a la huelga que explicarían la adopción de esas medidas, cimentando en ellos la corrección de las decisiones empresariales discutidas, posición a la que se suma el Ministerio Fiscal en sus escritos de alegaciones. Ambas partes vienen a subrayar la existencia de necesidades objetivas para el proceso productivo que justificaban la contratación de nuevos trabajadores, así como que la readmisión de los despedidos, tanto por la buena voluntad empresarial que revelaba, como por la posición precaria en la que colocaba al empleador en punto a la justificación de la regularidad causal del inicial acto de extinción, no podrían entenderse ahora como indicios de un móvil anticonstitucional; tampoco traducirse en una especie de reconocimiento de que la resolución de los contratos carecía de causa o de que buscaba simplemente dañar las convocatorias y repercutir negativamente en el natural ejercicio del derecho fundamental de referencia.

2. No se aprecian en el razonamiento contenido en el escrito de alegaciones de la empresa Metalúrgica de Gormaz, S. A., razones suficientes para excluir del ámbito del enjuiciamiento que nos corresponde, como aquélla pretende, la decisión empresarial consistente en el despido de tres trabajadores en las fechas del conflicto colectivo. En la vía judicial ese factor constituyó uno de los referentes del debate procesal, sin que pueda cuestionarse en este instante su relevancia ya que resulta patente que ese tipo de actos extintivos, coetáneos a la huelga, podrían hipotéticamente haber causado un perjuicio o haber respondido a una finalidad contraria al derecho fundamental del artículo 28.2 CE.

No basta decir, como se apunta en el escrito de alegaciones de la empleadora, que los despidos sólo podían ser cuestionados por los trabajadores perjudicados. Esta concepción parte de una consideración errónea de las distintas posibilidades que ofrece el proceso laboral y, asimismo, de un intento inútil de identificación de objetos procesales diferentes, confundiendo en este caso el que podría deducirse en la modalidad de despido instada por los trabajadores afectados (necesariamente por ese cauce, *ex art.182 LPL*) y el que ha constituido, sin embargo, el núcleo de la modalidad de tutela de libertad sindical empleada por los recurrentes en amparo.

En efecto, ni el objeto del proceso, entendido como pretensión o petición fundada en algo que ha sucedido, ni el objeto del debate, entendido como la intersección entre la petición actora y la resistencia de la parte demandada, confluirían en sus elementos delimitadores en el proceso de tutela y en el de despido. Ni en un plano subjetivo (partes) ni en otro objetivo (petición y causa de pedir) se produciría dicha coincidencia. Tampoco en los hechos habría absoluta identidad, pues la demanda rectora del proceso se apoyaba en datos fácticos (señaladamente en la coincidencia temporal de los despidos con la convocatoria de huelga, y en la reducción que en el impacto de ésta causaron esas medidas extintivas) que carecerían de significación, o cuando menos de idéntico significado, en un eventual proceso de despido (en el que el nexo, en puridad, po-

dría haberse construido entre ejercicio del derecho fundamental y resolución del contrato, al objeto del examen de causalidad del acto empresarial).

Por lo demás, es claro que en el proceso de despido se persigue una condena, mientras que es básicamente declarativa la petición en el proceso de tutela de la libertad sindical. En la primera modalidad procesal, a mayor abundamiento, el objeto directo de la petición, fundada en la vulneración de derechos fundamentales, sería la reposición en la relación laboral resuelta, mientras que en la segunda se busca la declaración misma de la lesión del derecho fundamental (sin perjuicio de cómo se opere la concreción de la triple tutela prevista en la Ley de Procedimiento Laboral: inhibitoria, restitutoria y reparadora, en su caso). La causa de pedir que individualiza la pretensión es igualmente distinta. Se registran, en suma, una serie de consecuencias procesales en la modalidad de tutela de los derechos de libertad sindical que no se dan, en cambio, en el proceso de despido (en materia de litispendencia, cosa juzgada o acumulación, u otras relativas a la preferencia y sumariedad que la inspira —arts. 64, 70, 177.1, 179.1 y 3 o 178 LPL—, por ejemplo).

Esas razones son suficientes para explicar por qué en los presentes autos los despidos fueron elementos de referencia para el examen de una posible conducta contraria al derecho de huelga y no, en cambio, actos enjuiciados en sí mismos —en tanto que actos afectados por las Sentencias— desde el punto de vista de su corrección jurídica o desde el correspondiente al mantenimiento o pérdida de sus efectos extintivos. Y es que, *mutatis mutandis* lo que hemos dicho en la STC 257/2000, de 30 de octubre, con ocasión del examen de la extensión de ciertos derechos del sindicato a los procesos individuales de despido, los representantes que canalizaron judicialmente su denuncia defendían aquí un interés distinto y autónomo del que podría haber constituido la pretensión principal formulada por los trabajadores individuales, toda vez que el postulado en este asunto venía orientado a reforzar la tutela de un derecho fundamental desde la perspectiva de su dimensión colectiva.

3. Centrándonos en la pretendida vulneración del derecho de huelga, derecho en el que está implicada la libertad sindical, nuestro control debe concentrarse en discernir si los actos empresariales concernidos son reveladores de una conducta estratégica u objetivamente contraria al derecho fundamental consagrado en el artículo 28.2 CE, pues la perturbación lesiva de este tipo de derechos puede cobijarse tanto en una estrategia empresarial como en un quebrantamiento objetivo, al margen de aquella voluntad o intencionalidad. En las SSTC 107/2000, de 5 de mayo, y 225/2001, de 26 de noviembre, ya establecíamos la posibilidad de apreciar una conducta antisindical caracterizada por el resultado para el derecho o bien objeto de tutela y no por la intencionalidad del sujeto que la lleva a cabo, al margen por tanto de factores psicológicos y subjetivos de arduo control.

Pues bien, hay que subrayar, como ha puesto de manifiesto invariablemente este Tribunal desde la STC 38/1981, de 23 de noviembre, reiterada muy recientemente en las SSTC 29/2002 y 30/2002, ambas de 11 de febrero, la importancia que tiene la regla de la distribución de la carga de la prueba para garantizar los derechos fundamentales del trabajador frente a posibles decisiones empresariales contrarias a los mismos.

Para precisar con nitidez los criterios aplicables en materia probatoria en esos casos reiteramos lo que di-

jimos en la STC 90/1997, de 6 de mayo. Partíamos allí de 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».

Y proseguíamos: «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 LPL; SSTC 38/1981, 37/1986, 47/1985, 114/1989, 21/1992, 266/1993, 180/1994 y 136/1996, entre otras). 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, fundamentos jurídicos 2.º y 3.º), finalidad en orden 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, fundamento jurídico 2.º), 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 166/1987, 114/1989, 21/1992, 266/1993, 293/1994, 180/1994 y 85/1995).»

Sólo una vez cubierto este primer e inexcusable presupuesto, añadíamos, «sobre la parte demandada recae 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)—, 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, neutralizando los indicios de que aquélla ocultaba la lesión de un derecho fundamental del trabajador (reflejan estos criterios las SSTC 38/1981, 104/1987, 114/1989, 21/1992, 85/1995 y 136/1996, así como también las SSTC 38/1986, 166/1988, 135/1990, 7/1993 y 17/1996). La ausencia de prueba trasciende de este modo el ámbito puramente procesal y determina, en último término, que los indicios aportados por el demandante despliegan toda su operatividad para declarar la lesión del propio derecho fundamental del tra-

bajador (SSTC 197/1990, fundamento jurídico 1.º, y 136/1996, fundamento jurídico 4.º, así como SSTC 38/1981, 104/1987, 166/1988, 114/1989, 147/1995 ó 17/1996)».

4. Conforme a esta doctrina, corresponde a este Tribunal analizar si la parte actora ha acreditado suficientemente la existencia de indicios de una conducta contraria al derecho de huelga, y si, en tal caso, la parte demandada ha probado que su actuación fue por completo ajena al factor reseñado.

Antes de analizar ese punto decisivo, resulta procedente recordar, como destacaban las SSTC 14/2002, de 28 de enero; 29/2002, de 11 de febrero, y 30/2002, de 11 de febrero, que para resolver esa cuestión no bastará con la simple evaluación de la razonabilidad de las decisiones judiciales. Y ello porque es perfectamente posible que se den resoluciones judiciales que contengan una fundamentación que exprese razones —de hecho y de Derecho— por las que el órgano judicial llega a un determinado pronunciamiento, 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 la decisión adoptada. En estos casos, hemos dicho en las mencionadas Sentencias, 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, fundamento jurídico 4.º), ya que aquí el derecho afectado no es el del artículo 24 CE, sino un derecho fundamental sustantivo (STC 94/1995, de 19 de junio, fundamento jurídico 4.º). Cuando se enjuicia la presunta vulneración de un derecho sustantivo, como lo es el relativo a la huelga, el test de razonabilidad que este Tribunal aplica a los derechos del artículo 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, fundamento jurídico 3.º, y 136/1996, de 23 de julio, fundamento jurídico 4.º).

5. Si efectuamos el enjuiciamiento que nos corresponde con ese criterio y desde aquel esquema de distribución de cargas probatorias, debemos examinar el primer elemento al que antes nos referíamos en la transcripción de la STC 90/1997: la necesidad de aportar una «prueba verosímil» (STC 207/2001, de 22 de octubre, fundamento jurídico 5.º) o «principio de prueba» revelador de la existencia de un fondo o panorama general o de hechos de los que surja el indicio vehemente de una quiebra del derecho fundamental de que se trate. Una obligación probatoria que es de cumplimiento inexcusable para quien invoca la vulneración (por todas, SSTC 87/1998, de 21 de abril, fundamento jurídico 3.º; 293/1993, de 18 de octubre, fundamento jurídico 6.º; 140/1999, de 22 de julio, fundamento jurídico 5.º; 29/2000, de 31 de enero, fundamento jurídico 3.º; 214/2001, de 29 de octubre, fundamento jurídico 4.º; 14/2002, de 28 de enero, fundamento jurídico 4.º;

29/2002, de 11 de febrero, fundamento jurídico 5.º, y 30/2002, de 11 de febrero, fundamento jurídico 5.º).

En este punto conviene poner de relieve el tipo de conexión necesaria para apreciar la concurrencia del indicio. Desde luego, en ningún caso sería exigible al trabajador la aportación de una prueba plena de la relación entre la decisión empresarial y el ejercicio del derecho fundamental, pues tal exigencia nos situaría fuera del esquema de distribución de cargas probatorias al que responde la denominada prueba indiciaria en el proceso laboral. Muy al contrario, el trabajador cumplirá su carga probatoria con la aportación de hechos a partir de los cuales surja razonablemente un panorama indicativo de la posible restricción en el derecho fundamental.

6. En el presente caso, es necesario recordar que los recurrentes en amparo, representantes sindicales y legales de los trabajadores, ponían en relación con el ejercicio del derecho de huelga en curso una serie de hechos, a saber, fundamentalmente: la contratación de trabajadores eventuales y el despido de tres trabajadores de la empresa coincidiendo con el ejercicio del derecho de huelga, la readmisión de estos últimos a cambio de la desconvocatoria del segundo llamamiento, el Acta de infracción levantada por la Inspección de Trabajo por las nuevas contrataciones, así como el carácter general de las convocatorias y la inexistencia de efecto alguno precisamente en la sección donde pasaron a prestar servicios los incorporados a la empresa. Los quejosos conectaban los hechos reseñados con un impacto negativo en el ejercicio del derecho fundamental, efecto perturbador que entendían objetivamente acreditado e intencionalmente perseguido por el empresario.

Las alegaciones de los demandantes resultaron convincentes para los órganos judiciales en cuanto a la existencia de indicios de la posible vulneración del derecho de huelga. Así se sigue de los hechos declarados probados y del tipo de enjuiciamiento efectuado. En los primeros, por ejemplo, se hace constar que con fecha de 10 de octubre de 1996 la empresa despidió a un trabajador, y a dos trabajadores más el día 11 de octubre, y que dichos trabajadores fueron readmitidos el 5 de noviembre siguiente al incluirse en las negociaciones sindicales su recontratación y desconvocarse la segunda huelga prevista para los días 21, 22 y 23 de octubre, o, igualmente, que la Inspección de Trabajo levantó el Acta de infracción ya referido.

En la fundamentación jurídica, se observa también la aceptación de la existencia de un panorama indiciario. Pero el Juzgado de lo Social y la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia razonaron la inexistencia de la vulneración sobre la base de la regularidad causal de las extinciones, calificaron la readmisión como expresión de un acto de buena voluntad empresarial, apreciaron fundamentos de necesidad productiva en las nuevas contrataciones, o afirmaron el carácter accesorio de la prestación contratada y la desconexión temporal de esos contratos y las convocatorias de paro, concluyendo que todos esos factores no llegaron a producir fractura alguna en los efectos de la huelga, ni vaciaron de contenido su celebración, ni produjeron descrédito del Comité que, por el contrario, habría quedado, a su juicio, fortalecido.

En consecuencia, más allá de la valoración de los hechos y la calificación efectuada desde la óptica del derecho de huelga, los órganos judiciales partían de que los recurrentes habían conformado un panorama

indicativo de una posible vulneración del artículo 28.2 CE, aceptando que habían desarrollado una actividad alegatoria suficientemente concreta y precisa en torno a una posible violación del derecho fundamental.

7. Alcanzada la anterior conclusión y con arreglo a la doctrina constitucional más arriba reproducida, correspondía a la empresa la carga de probar que sus decisiones se basaban en causas ajenas a la apariencia de lesión creada por los recurrentes, exigencia que según los órganos judiciales, como acaba de apuntarse, recibió respuesta satisfactoria.

En el control que de esa valoración nos corresponde, conforme al canon propio del derecho fundamental de huelga, no merece tacha alguna la calificación dada por los pronunciamientos judiciales al hecho de la contratación de nuevos trabajadores coincidiendo con el período del conflicto colectivo. En efecto, las razones ofrecidas por la empresa, y consideradas suficientes por los Tribunales, eran realmente acreditativas de una actuación fundada en causas reales absolutamente extrañas a la pretendida vulneración del derecho fundamental, destruyendo la apariencia lesiva creada por el indicio y explicando objetiva, razonable y proporcionalmente por sí mismas la decisión empresarial.

Para alcanzar esa conclusión importa, en primer lugar, que la empresa no se limitara a invocar su genérica libertad de contratación, pues, como se sabe, tal amparo no sería bastante para descartar la vulneración denunciada, habida cuenta que los poderes empresariales, según se recordó anteriormente, se encuentran limitados en su ejercicio no sólo por las normas legales o convencionales que los regulan, sino también por los derechos fundamentales del trabajador, constituyendo un resultado prohibido su utilización lesiva (por todas, SSTC 29/2002 y 30/2002, ambas de 11 de febrero). Por el contrario, concurrente al panorama descrito, a todas luces indiciario por la coincidencia en el tiempo de las contrataciones y la huelga y por el levantamiento de Acta de infracción (finalmente, empero, sin efecto sancionatorio), ofreció la empresa una justificación suficiente en su específica y singular proyección sobre este punto concreto.

No se llega a ese resultado tras examinar las contrataciones indicadas en sí mismas consideradas, ni tampoco su regularidad causal en un plano de legalidad, sino analizándolas desde su eventual afectación al derecho de huelga, esto es, atendiendo al menoscabo que podría, en su caso y a su través, haberse causado en aquel derecho.

Es palmario que la realización de los nuevos contratos de trabajo no influyó ni en la celebración de las huelgas convocadas ni en sus efectos. En primer lugar, se observa que éstas se desarrollaron con independencia de la práctica contractual llevada a término, pues la misma no impidió el mantenimiento de los llamamientos a la cesación del trabajo, y no tuvo repercusiones, ni relevancia alguna, en las negociaciones abiertas con ocasión de la medida de conflicto. En segundo lugar, la decisión de los nuevos trabajadores de no secundar las convocatorias carece de toda trascendencia, a falta de indicios de coerción que no pueden presumirse, pues esa circunstancia no es sino expresión de la libertad individual de cada titular del derecho a ejercitarlo, o no, según su personal criterio. Y, finalmente, en el plano que poseería mayor enjundia en el presente asunto, las contrataciones tampoco representaron una fórmula torticera empleada contra los efectos de la medida de autotutela, entorpecedora y tendente

a dejarla sin efecto por medio de una técnica de sustitución externa de los trabajadores huelguistas.

Ciertamente, ha quedado demostrado que con fecha 1 de noviembre de 1996 la empresa contrató a ocho trabajadores en virtud de contratos de duración determinada celebrados al amparo del Real Decreto 2596/1994; que prestaron sus servicios en la sección de rotura de baterías, sección que se dedica a recuperar el plomo de baterías viejas —función accesoria— para proveer a la planta de fundición de materia prima reciclable —plomo—, siendo esta última la función principal de la fábrica; que, según afirmaba el juzgador *a quo*, el *stock* de materia prima en octubre era muy inferior al existente en meses anteriores; que la empresa con mucha antelación a la convocatoria de la huelga ya había tenido problemas de abastecimiento de materia prima por parte de su proveedor, y que de la prueba de confesión de dos actores se concluyó «que dicho personal sólo se dedicó a rotura de baterías, en jornadas de dos turnos, e incluso domingos y que la actividad desarrollada es de carácter accesorio al de la actividad principal que es el fundido de materiales con alto contenido en plomo y su reciclado y que dichos trabajadores en ningún caso «sustituyeron» a los huelguistas (concretamente los equipos de producción-fundición en toda su integridad)». Por otro lado, los ocho trabajadores contratados fueron seleccionados con anterioridad a convocarse la tercera huelga, sin que exista evidencia alguna de que el inicio del proceso de selección tuviera lugar antes de la desconvocatoria —acordada por otras razones (lo que sí consta)— del segundo llamamiento. La Consejería de Industria, Comercio y Turismo de la Junta de Castilla y León, a mayor abundamiento, anuló el Acta de Infracción sin imposición de sanciones a la empresa.

Pues bien, señalábamos en nuestra STC 123/1992, de 28 de septiembre, que «la preeminencia del derecho de huelga produce, durante su ejercicio, el efecto de reducir y en cierto modo anestesiar, paralizar o mantener en una vida vegetativa, latente, otros derechos que en situaciones de normalidad pueden y deben desplegar toda su capacidad potencial». Tal sucedería, antes lo adelantábamos, con la libertad de contratación del empresario, que resultaría contraria al artículo 28.2 CE de utilizarse como instrumento para privar de efectividad a la huelga, mediante la colocación de personal no como medida objetivamente necesaria para la buena marcha de la empresa, sino para desactivar la presión producida por el paro en el trabajo. Sin embargo, no ha sido éste el caso, pues de lo expuesto se desprende la autonomía de la medida respecto del conflicto y su falta de influencia en el ejercicio del derecho.

8. La explicación de la empresa resultó insuficiente, en cambio, en relación con el otro indicio aportado, como habremos de indicar a continuación, pues no acreditó *ad casum* la desconexión causal de los despidos de tres trabajadores con el ejercicio del derecho de huelga (acreditación singular a la que nos hemos referido en nuestras recientes SSTC 29/2002 y 30/2002).

Los despidos de tres trabajadores y su posterior readmisión, según se declaraba en los hechos probados, tuvieron efectos directos sobre la huelga, hasta el punto de que la recontractación pasó a sumarse a las negociaciones sindicales que motivaban la huelga y quedó condicionada a la desconvocatoria de uno de los llamamientos (hecho probado tercero). Que la empresa trate de sustraer todo efecto a ese hecho sobre la base de que todo concluyó con la reposición en la situación

previa, tras la readmisión realizada como acto —dice— de buena voluntad, no puede esconder que tuvo como resultado consecuencias objetivamente limitativas en el derecho fundamental.

No es que el empresario decidiera readmitir a los trabajadores sin reciprocidad o transacción, sino que sólo lo hizo a cambio de la citada desconvocatoria y tras conseguir alterar, al menos en parte, los intereses concernidos en el conflicto, así como el objeto de la negociación que en su curso se desarrolló. Por tanto, que la medida extintiva tuviera o no fundamento causal admisible en Derecho (lo que no deja de estar en duda cuando las causas objetivas que pretendían amparar los despidos —en concreto, la reorganización del área en la que los despedidos trabajaban para la mejora de los costes— dejaron de ser perentorias *a posteriori*) no excusa la utilización desviada de la facultad legal, cosa que aquí ha acontecido. Fuera o no una estrategia de negociación en el conflicto, de lo que no cabe duda es de que, objetivamente valorado, se ha producido un menoscabo del ejercicio del derecho fundamental y de los propósitos que con el mismo se perseguían.

En otros términos, traídos a colación los indicios, el empresario debía probar la desconexión entre sus actos extintivos y el conflicto, para lo que no era suficiente la existencia de habilitación legal para llevarlos a cabo, salvo que de ello, o de otros datos, se concluyera abiertamente la disociación patente entre el empleo de sus facultades legales resolutorias y el derecho fundamental. No siendo éste el caso por lo expuesto, habiéndose hecho valer el poder empresarial frente a la presión legítima de la huelga, hasta el punto de lograr la desconvocatoria de uno de los llamamientos y de incidir en el objeto de las negociaciones, el recurso de amparo deberá estimarse en este punto.

Como ya decíamos en la STC 90/1997, antes citada, la denominada prueba indiciaria atiende sobremanera a «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» lo que nos conduce a ese esquema de distribución de cargas probatorias al objeto de desvelar las lesiones constitucionales muchas veces encubiertas tras la legalidad sólo aparente del acto empresarial. El ejercicio de las facultades del empleador no puede ser-

vir en ningún caso a la producción de resultados inconstitucionales, lesivos de los derechos fundamentales del trabajador.

9. Se impone, por lo expuesto, el otorgamiento del amparo, siendo necesario previamente precisar el alcance de nuestro fallo en lo relativo a la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León, que, como se dijo, había estimado parcialmente el recurso de suplicación por razón del cierre patronal adoptado en la última convocatoria de huelga.

La pretensión de los recurrentes en orden a la anulación de dicha Sentencia habrá de quedar satisfecha mediante la declaración de la lesión del derecho de huelga en cuanto que el Tribunal Superior no apreció su vulneración al efectuarse el despido de tres trabajadores. No procede hacer declaración alguna en lo referente a la indemnización solicitada.

F A L L O

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

Ha decidido:

Estimar parcialmente el recurso de amparo promovido por don Juan Antonio Postigo Martínez, don Félix del Cura Martínez, don Agustín Pachón Carazo, don Roberto Cervero Romero y don Jesús Vicente Mamolar, y, en su virtud:

1.º Reconocer el derecho de huelga de los demandantes de amparo (art. 28.2 CE).

2.º Declarar la nulidad de la Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León, en su sede de Burgos, de 2 de junio de 1997, recaída en el recurso de suplicación número 275/1997, en cuanto no apreció la vulneración del derecho fundamental al efectuarse el despido de tres trabajadores.

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

Dada en Madrid, a 21 de marzo de 2002.—Manuel Jiménez de Parga y Cabrera.—Pablo García Manzano.—Fernando Garrido Falla.—María Emilia Casas Baamonde.—Javier Delgado Barrio.—Roberto García-Calvo y Montiel.—Firmados y rubricados.