

S.T.C. 214/2001, de 29 de octubre (Sala 2.^a)

Recurso de amparo núm. 1274/1999

Ponente: Magistrado don Vicente Conde Martín de Hijas
(*B. O. E.* de 30 de noviembre de 2001)

RESUMEN

I. Constitución

Art. 14 (*Principio de igualdad ante la ley*) y 28.1 (*Libertad sindical*). Discriminación retributiva por ser representante sindical.

II. Acto impugnado

Auto de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo por el que se inadmite recurso de casación para la unificación de doctrina y sentencias del Tribunal Superior de Justicia de Madrid y del Juzgado de lo Social número 2 de Móstoles.

III. Decisión del Tribunal Constitucional

Desestimar el recurso de amparo.

IV. Fundamentos jurídicos

El presente recurso de amparo tiene por objeto la impugnación del Auto de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo de 10 de febrero de 1999, por el que se inadmite el recurso de casación para la unificación de doctrina (núm. 952/1998), interpuesto contra la Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid de 14 de enero de 1998, la cual desestimó el recurso de suplicación (núm. 5031/1997) contra la Sentencia del Juzgado de lo Social número 2 de Móstoles, de 6 de mayo de 1997, en la que se declaró la violación del derecho a la libertad sindical (art. **28.1 C.E.**) del recurrente, por haberle absorbido la empresa en marzo de 1995, en medida superior y desigual que al resto de los trabajadores, el incremento salarial experimentado.

El recurrente en amparo sostiene que la resolución judicial impugnada ha vulnerado el derecho a la igualdad y a la no discriminación (art. **14 C.E.**), así como el derecho a la libertad sindical (art. **28.1 C.E.**), al no haber reparado la discriminación salarial de la que es objeto como consecuencia de su actividad sindical [1].

En primer lugar, se hace necesario precisar que la queja de la parte recurrente sobre la vulneración de su derecho a la igualdad y a la no discriminación (art. **14 C.E.**) resulta redundante respecto de la del artículo **28.1 C.E.**, ya que, según criterio reiterado de este Tribunal, cuando se alegan discriminaciones lesivas del ejercicio del derecho a la libertad sindical, las hipotéticas violaciones del derecho a la igualdad (art. **14 C.E.**) quedan subsumidas en aquel derecho, salvo que la discriminación impugnada concierna a alguna de las determinaciones explícitamente proscritas por el artículo **14 C.E.** (por todas, SS.T.C. 265/2000, de 13 de noviembre, fundamento jurídico 9.º; 308/2000, de 18 de diciembre, fundamento jurídico 2.º; 43/2001, de 12 de febrero, fundamento jurídico 1.º; 44/2201, de 12 de febrero, fundamento jurídico 2.º, y 58/2001, de 26 de febrero, fundamento jurídico 1.º), circunstancia esta última que no concurre en el asunto enjuiciado, al basarse la supuesta discriminación en la actividad sindical del recurrente. Queda, pues, excluida del presente proceso constitucional la queja referida a la vulneración del artículo **14 C.E.**, en cuanto vulneración diferenciada [3].

Limitado así el objeto de la presente demanda de amparo, nuestro enjuiciamiento debe centrarse en determinar si el actor ha sufrido una conducta empresarial contraria a su derecho fundamental de la libertad sindical (art. **28.1 C.E.**), al haber sido discriminado salarialmente. Para ello es preciso comenzar recordando la doctrina de este Tribunal, que declara, de forma reiterada, que la vertiente individual del derecho a la libertad sindical comprende principalmente el derecho a constituir sindicatos, el de afiliarse al de su elección, y el de los afiliados a desarrollar libremente su actividad sindical, sin que nada de lo anterior pueda implicar perjuicio alguno para los trabajadores, naturalmente si cumplen los requisitos legalmente establecidos. En consecuencia, «dentro del contenido del derecho de libertad sindical reconocido en el artículo **28.1 C.E.** se encuadra, pues, el derecho del trabajador a no sufrir, por razón de su afiliación o actividad sindical, menoscabo alguno en su situación profesional o económica en la empresa»; se trata, pues, de una «garantía de indemnidad», que veda cualquier diferencia de trato por razón de la afiliación sindical o actividad sindical de los trabajadores y sus representantes en relación con el resto de los trabajadores (por todas, SS.T.C. 197/1990, de 29 de noviembre, fundamento jurídico 3.º; 87/1998, de 21 de abril, fundamento jurídico 3.º; 191/1998, de 29 de septiembre, fundamento jurídico 4.º, y 30/2000, de 31 de enero, fundamento jurídico 2.º).

También es preciso tener presente, como viene poniendo de manifiesto este Tribunal desde la S.T.C. 38/1981, de 23 de noviembre, la importancia que en estos supuestos tiene la regla de la distribución de la carga de la prueba, para garantizar el derecho a la libertad sindical frente a posibles decisiones empresariales, que puedan constituir una discriminación por motivos sindicales. Según reiterada doctrina de este Tribunal, «cuando se alegue que determinada decisión encubre en realidad una conducta lesiva de derechos fundamentales del afectado, incumbe al autor de la medida probar que obedece a motivos razonables y ajenos a todo propósito atentatorio a un derecho fundamental. Pero para que

opere este desplazamiento al demandado del *onus probandi* no basta que el actor la tilde de discriminatoria, sino que ha de acreditar la existencia de indicios que generen una razonable sospecha, apariencia o presunción a favor de semejante alegato y, presente esta prueba indiciaria, el demandado asume la carga de probar que los hechos motivadores de la decisión son legítimos o, aun sin justificar su licitud, se presentan razonablemente ajenos a todo móvil atentatorio de derechos fundamentales; no se le impone, por tanto, la prueba diabólica de un hecho negativo —la no discriminación—, sino la razonabilidad y proporcionalidad de la medida adoptada y su carácter absolutamente ajeno a todo propósito atentatorio de derechos fundamentales» [4].

Conforme a lo que antecede corresponde a este Tribunal analizar si la parte actora ha acreditado suficientemente la existencia de indicios que generen una razonable sospecha, apariencia o presunción de discriminación salarial, y si, en tal caso, la parte demandada ha probado que los hechos motivadores de su actuación se presentan razonablemente ajenos a todo móvil discriminatorio. A tal fin es necesario recordar brevemente que el recurrente en amparo, delegado de personal afiliado al sindicato CC.OO., reprocha a la empresa Svedala Iberia, S. A., una conducta antisindical que menoscaba sus derechos económicos, al haberle discriminado salarialmente respecto a otros trabajadores de la empresa. Según ha quedado relatado con anterioridad, apoya la existencia del trato discriminatorio, por un lado, en la realización de tareas similares a trabajadores con categoría de oficiales de 1.^a, sin que se le haya reconocido tal categoría, y sin que se le abonen en las mismas condiciones que a aquéllos los incentivos y el concepto de calificación personal; de otra parte, en el hecho de no haber recibido determinadas gratificaciones voluntarias de la empresa en los años 1994 y 1995; y, por último, por habersele compensado y absorbido en 1995, en medida superior y desigual a otros trabajadores, el incremento retributivo experimentado [5].

Pues bien, aplicando la doctrina constitucional anteriormente expuesta al caso enjuiciado, cabe decir que las alegaciones del demandante no resultan convincentes en cuanto a la existencia de indicios de discriminación que prueben la existencia de un fondo o panorama discriminatorio general, o, al menos, de hechos de los que surja la sospecha vehemente de una discriminación por motivos sindicales, limitándose únicamente a evidenciar —tanto ante los órganos judiciales como en sede constitucional— que su retribución es inferior a la de otros trabajadores, por lo demás, de superior categoría profesional y mayor antigüedad en la empresa. De la demanda de amparo no se puede deducir relación alguna de causalidad entre las diferencias salariales esgrimidas y la actuación sindical del recurrente, toda vez que el supuesto trato discriminatorio no tiene una coincidencia temporal con el ejercicio de su actividad sindical, que pudiera hacer pensar en una represalia empresarial hacia su persona. Hay que tener en cuenta que el cuestionado sistema retributivo venía operando con anterioridad al nombramiento del demandante como delegado de personal en 1991, y que las condiciones laborales de los trabajadores con los que se compara fueron fijadas también con anterioridad a esa fecha (desde principios de los años 80). Además mientras ejerció su cargo representativo, no sólo la empresa le respetó los derechos reconocidos para el ejercicio de actividades sindicales relacionadas con su condición de delegado de personal (hecho probado núm. 22 en la Sentencia de instancia), sino que también le promocionó profesionalmente, y le retribuyó por encima de lo pactado en convenio colectivo, y, en ocasiones, por encima de lo abonado a trabajadores de superior categoría profesional.

Finalmente es necesario tener en cuenta que las diferencias retributivas, que el actor interpreta como una discriminación sindical por parte de la empresa hacia su persona, no le afectan sólo a él, sino a la generalidad de la plantilla, a la que se aplica un sistema retributivo complejo, variable incluso entre los trabajadores de la misma categoría profesional, y que, asimismo, la «técnica de la compensación y absorción» se venía aplicando por la empresa a «todos» los trabajadores desde el año 1992, aunque en 1995 afectase «en mayor medida» al recurrente.

No hay que olvidar que la libertad sindical no entraña la inmunidad de sus titulares frente a la aplicación razonable de reglas jurídicas generales (A.T.C. 103/1991, de 8 de abril, fundamento jurídico 4.º), y tampoco confiere a los representantes sindicales, como ya hemos dicho, el derecho a la intangibilidad de su puesto o condiciones de trabajo (A.T.C. 367/1989, de 3 de julio, fundamento jurídico único; SS.T.C. 293/1993, de 18 de octubre, fundamento jurídico 6.º, y 308/2000, de 18 de diciembre, fundamento jurídico 8.º). En consecuencia se ha de desestimar el recurso [6].

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

EN NOMBRE DEL REY

la siguiente

SENTENCIA

En el recurso de amparo número 1274/1999, promovido por don Angel García Pleite, representado por la Procuradora de los Tribunales doña Isabel Cañedo Vega y bajo la asistencia del Letrado don José Luis Fernández Chillón, contra el Auto de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo de 10 de febrero de 1999, por el que se inadmite el recurso de casación para la unificación de doctrina número 952/1998, interpuesto contra la Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, de 14 de enero de 1998, que desestimó el recurso de suplicación número 5031/1997, contra la Sentencia del Juzgado de lo Social número 2 de Móstoles, de 6 de mayo de 1997 en autos número 473/1996, de tutela de libertad sindical. Ha comparecido la empresa Svedala Iberia, S. A., con el Procurador don Antonio-Rafael Rodríguez Muñoz y bajo la asistencia del Letrado don Juan Manuel Rodríguez Prada. Ha intervenido el Ministerio Fiscal. Ha sido Ponente el Magistrado don Vicente Conde Martín de Hijos, quien expresa el parecer de la Sala.

I. ANTECEDENTES

1. Por escrito registrado en este Tribunal el día 25 de marzo de 1999, la Procuradora doña Isabel Cañedo Vega, en nombre y representación de don Angel García Pleite, interpuso demanda de amparo constitucional contra la resolución indicada en el encabezamiento, por entender que vulnera los artículos 14 y 28.1 CE.

2. La demanda de amparo se articula exponiendo unos antecedentes y un motivo único del recurso. Como antecedentes se narran los que a continuación se enumeran:

a) Con fecha de 27 de junio de 1996 don Angel García Pleite presentó demanda sobre tutela de libertad sindical contra la empresa Svedala Iberia, S. A.

b) La demanda fue estimada parcialmente por Sentencia del Juzgado de lo Social número 2 de Móstoles, que declaró que se había vulnerado el derecho a la libertad sindical del actor por la medida de discriminación de haberle absorbido íntegramente la empresa Svedala Iberia, S. A., en marzo de 1995, en el concepto de salario de calificación personal, la subida de los conceptos de salario base, plus de convenio y antigüedad, en medida superior y desigual que a los otros trabajadores de la empresa, condenando a la citada empresa a cesar en el comportamiento antisindical de la medida discriminatoria referida, y a abonar al demandante la cantidad de 92.863 pesetas, más una indemnización, que incluye intereses, como reparación de las consecuencias de lo que antecede, de 50.000 pesetas.

c) Contra dicha Sentencia ambas partes interpusieron recurso de suplicación.

d) Con fecha de 14 de enero de 1998 la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid

dictó Sentencia en el recurso de suplicación número 5031/1997, desestimando el recurso de suplicación interpuesto por el actor, y estimando el interpuesto por la empresa Svedala Iberia, S. A., revocando en su integridad la resolución judicial recurrida.

e) Con fecha de 14 de febrero de 1998 el actor presentó ante la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid escrito de preparación del recurso de casación para la unificación de doctrina contra la Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de 14 de enero de 1998; y con fecha de 12 de marzo de 1998 interpuso el mencionado recurso.

f) El recurso fue inadmitido por Auto de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo de 10 de febrero de 1999.

3. Bajo la rúbrica de «motivo único del recurso», la parte recurrente alega que el Auto de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo de 10 de febrero de 1999 ha vulnerado los artículos 14 y 28.1 CE, al no declarar que la actuación de la empresa Svedala Iberia, S. A., ha lesionado su derecho a la libertad sindical. El calificado en la demanda como motivo único se desglosa en sucesivos epígrafes de exposición fundamentalmente fáctica, que aquí resumimos en lo esencial, y básicamente por referencia. En el titulado «situación general» se describe el organigrama de la empresa y las funciones realizadas en cada uno de sus departamentos y secciones —en particular, en la «sección de maquinaria pesada», donde el actor presta sus servicios como oficial de 2.^a—, y se mantiene que no existe diferencia alguna entre las funciones realizadas por el actor y por los oficiales de 1.^a Se continúa con la exposición detallada del sistema retributivo de la empresa (compuesto por un salario base, plus convenio, antigüedad, salario de calificación personal, plus de transporte, ayuda de comida e incentivos), y, alegando la vulneración del artículo 14 CE, se sostiene que el recurrente ha sido objeto de una discriminación salarial, al no haberle incrementado la empresa en el año 1995, como al resto de la plantilla, el denominado salario de calificación personal, procediendo a su compensación y absorción con los incrementos experimentados en otros conceptos (salario base, plus convenio y antigüedad). Asimismo se señala que la conducta empresarial resulta igualmente discriminatoria, no sólo en cuanto a él, sino también en cuanto a otros tres trabajadores del taller, dado que en su caso el cobro de incentivos depende de la realización de horas extraordinarias, a diferencia de lo que ocurre con otros cuatro trabajadores —oficiales de 1.^a— a quienes se les abona de forma fija cada mes. Finalmente, se indica que también se da la circunstancia que los trabajadores que tienen el «privilegio» de cobrar unas cantidades fijas en concepto de incentivos, cuando están en situación de incapacidad temporal cobran el 100 por 100 de las retribuciones totales, mientras que otros trabajadores, como él, sólo cobran en tal situación la cuantía correspondiente a incentivos, siempre y cuando en el mes anterior a la baja hubiesen percibido alguna cantidad por tal concepto.

Bajo el epígrafe «actuaciones discriminatorias de la empresa hacia mi representado don Angel García Pleite en materia salarial y en materia de condiciones laborales que han sido probadas documentalmente», se mantiene la existencia de una actuación discriminatoria de la empresa contra el recurrente sobre las siguientes bases:

a) En el año 1995 se le absorbió al recurrente «en medida superior y desigual que a los otros trabajadores

de la empresa» la subida de los conceptos salario base, plus convenio y antigüedad, en el concepto de salario de calificación personal. En apoyo de esa afirmación el actor especifica las distintas retribuciones percibidas por cuatro trabajadores de la empresa (Sres. Lencero, Cerezo, Campillo y Manzanares) en el mes de marzo de ese año, preguntándose en cada caso —como así lo hiciera en la demanda ante el Juzgado de instancia y en los distintos recursos interpuestos con posterioridad— sobre el origen de determinadas diferencias salariales.

b) La empresa abona cantidades distintas, en concepto de salario de calificación personal, incentivos y gratificaciones, a unos trabajadores y a otros. Para probar tal hecho el actor se remite a las nóminas de los Sres. Lencero, Cerezo, Campillo y Manzanares, pormenorizando las cantidades percibidas por estos últimos en concepto de regulación salarial durante el mes de marzo de 1995.

c) La empresa abona a determinados trabajadores (Sres. Lencero, Cerezo, Campillo y Manzanares), cantidades fijas en concepto de incentivos, mientras que a él sólo se le reconocen si realiza horas extraordinarias. A este respecto la parte actora relata con detalle, tanto las horas extraordinarias que ha venido realizando desde el año 1992, como las distintas cantidades que ha percibido por tal concepto —contrastando siempre su situación con la de los cuatro trabajadores respecto de los que se siente discriminado, a través de un relato exhaustivo de las cantidades percibidas por estos últimos—, todo ello con la finalidad de probar que sus retribuciones no han experimentado aumento.

d) La empresa abona determinadas gratificaciones «cuando lo considera conveniente y en la cuantía que estima oportuno, y al personal que quiere», en prueba de lo cual el actor enumera las distintas gratificaciones que desde 1991 la empresa viene abonando a los trabajadores.

e) La falta de reconocimiento por parte de la empresa al recurrente de la categoría profesional de oficial de 1.ª, a pesar de que realiza un trabajo cualitativamente similar al de los trabajadores que ostentan tal categoría.

Tras exponer los hechos anteriormente relatados, el recurrente, con cita de la STC 82/1997, de 22 de abril, manifiesta que la doctrina constitucional ha perfilado «la discriminación salarial, introduciendo determinados límites a la fijación unilateral por el empresario de mejoras retributivas que puedan convertirse en un medio para producir un tratamiento discriminatorio a los trabajadores», y que si se aplica tal doctrina al caso de autos, se puede comprobar que el recurrente ha sido discriminado por su condición de representante de los trabajadores y por su afiliación al sindicato CCOO. De este modo se remite a los hechos citados como discriminatorios, que, a pesar de haber sido probados documentalmente, no fueron considerados como tales en las resoluciones judiciales de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid y de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo.

Finalmente el actor concluye su demanda de amparo suplicando que se declare: «a) que el Auto dictado el día 10 de febrero de 1999 por la Excm. Sala de lo Social del Tribunal Supremo en el Recurso número 952/1998, así como la Sentencia dictada el día 14 de enero de 1999 por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid en el recurso de suplicación número 5031/1997, Sección 50 (*sic*), y la Sentencia dictada el día 6 de mayo de 1997 por el Juzgado

de lo Social número 2 de Móstoles en los Autos número 473/1986, vulneran los siguientes preceptos constitucionales por no aplicación de los mismos: Artículos 14 y 28.1 de la Constitución Española de 27 de diciembre de 1978, en relación con el artículo 1 del Convenio 98 de la OIT y el artículo 1 del Convenio 135 de la OIT y los artículos 4.2.c), 17.1 y 68.c) del Estatuto de los Trabajadores y los artículos 12 y 13 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical, y vulneran, asimismo, Doctrina y Jurisprudencia que reiteradamente ha venido sosteniendo el Tribunal Constitucional, el propio Tribunal Supremo y las Salas de lo Social de los Tribunales Superiores de Justicia, que declaran el derecho a la igualdad y a la no discriminación de los representantes legales de los trabajadores en materia salarial y de condiciones de trabajo, considerando como un atentado a la libertad sindical aquellas conductas empresariales que discriminan a los representantes legales de los trabajadores en materia salarial por su condición de tales representantes, y case y anule las resoluciones judiciales citadas; b) y, en consecuencia, declare que la actuación de la empresa Svedala Iberia, S. A., anteriormente denominada Dynapac, S. A., con respecto a mi representado don Angel García Pleite, ha sido discriminatoria en materia de retribuciones salariales y de condiciones económicas, tal y como ha quedado acreditado, existiendo un comportamiento antisindical por parte de la empresa, solicitando que se declare que cese el comportamiento antisindical por parte de la empresa, incrementando los conceptos retributivos de mi representado en iguales cuantías y porcentajes que para el resto de los trabajadores de la empresa en todos los conceptos retributivos y de la misma forma que el resto del personal de la misma; c) que se reconozca a mi representado el derecho a percibir en concepto de salario de calificación personal y de incentivos las mismas retribuciones y cuantías que las que perciben los trabajadores que trabajan en el Taller del Departamento Técnico de la empresa con la categoría de Oficial de 1.ª, al realizar cualitativamente el mismo trabajo que dichos Oficiales de 1.ª y no existir motivos objetivos que justifiquen el que a los Oficiales de 1.ª señalados en el apartado 1 del Suplico de la demanda se les abone en concepto de salario de calificación personal una retribución muy superior a la que percibe mi representado por dicho concepto, y, no existiendo, asimismo, motivos objetivos que justifiquen el que a mi representado se le abonen las cantidades correspondientes a incentivos tan sólo cuando realiza horas extraordinarias y sin cobrar este último concepto cuando está de vacaciones a diferencia de los Oficiales de 1.ª citados en el apartado 1 del Suplico de la demanda; d) que se reconozca a mi representado su derecho a percibir las gratificaciones que de manera no periódica abona la empresa al personal de Taller de la misma y en las mismas condiciones que a este personal; e) que se estimen las cantidades reclamadas por mi representado en la demanda de Tutela de Libertad Sindical.»

4. Según consta en las actuaciones, entendiéndose el recurrente en amparo que la actuación de la empresa Svedala Iberia, S. A., le había discriminado salarialmente por motivos sindicales, interpuso contra aquella demanda de tutela de libertad sindical, que fue estimada parcialmente por la Sentencia del Juzgado de lo Social número 2 de Móstoles, de 6 de mayo de 1997. Partiendo del hecho probado de que la empresa demandada había respetado los derechos reconocidos al trabajador para el ejercicio de actividades sindicales relacionadas con

su condición de delegado de personal de los trabajadores en la empresa, señala el Juzgado, en primer término, que las discrepancias de las partes en las discusiones previas a un expediente de regulación de empleo promovido por la empresa en 1992, así como en el resultado de la asamblea de trabajadores celebrada en 1993 que dio lugar a la retirada de la condición de delegado de personal del actor, y a dos demandas de tutela de libertad sindical que fueron desestimadas, no ofrecían un substrato básico —ni como antecedentes, ni como indicios aportados por el actor— para hacer trasladar a la empresa la carga de la prueba de la alegada discriminación por motivos sindicales. En segundo lugar, y en cuanto a las diferencias salariales aducidas, se afirma que las mismas existen respecto a trabajadores con categoría de oficiales de 1.^a, siendo la del actor de oficial de 2.^a También se pone de manifiesto que los oficiales de 1.^a respecto a los que el recurrente se considera discriminado habían sido contratados *ab initio* por la empresa con dicha categoría, y en fechas anteriores al ingreso del actor, y que, aun cuando no había quedado acreditado claramente que la empresa hubiese pactado con aquéllos unas retribuciones superiores en una época de mayor actividad empresarial, sin embargo resultaba razonable la explicación de que la diferencia salarial entre el actor y los oficiales de 1.^a, con los que se establecía contraste, era muy superior respecto al concepto de salario de calificación profesional y en el total percibido desde antes de ser nombrado el actor delegado de personal en 1990. Con base a lo anterior, y teniendo en cuenta que había resultado acreditada también la muy notable diferencia entre la remuneración de los oficiales de 2.^a y los de 1.^a, atendiendo sólo a las funciones de unos y otros en la actualidad, el Juzgado concluye negando la vulneración del principio de igualdad. Asimismo se rechaza que la falta de abono al actor de determinadas gratificaciones hubiese supuesto trato discriminatorio alguno por su condición sindical, teniendo en cuenta tanto la forma y distribución de aquéllas, como el hecho constatado de su falta de abono a la generalidad de la plantilla. Finalmente, y con respecto a la alegada discriminación por habersele absorbido al recurrente en 1995 el incremento salarial en mayor medida que al resto de la plantilla, la Sentencia de instancia considera tal actuación como discriminatoria, «al no haber dado explicación objetiva alguna razonable para el diferente trato, al respecto, del actor». En consecuencia estima parcialmente la demanda declarando la vulneración del derecho a la libertad sindical por ese único motivo.

Contra la anterior resolución judicial ambas partes interpusieron recurso de suplicación (núm. 56/1997), y por Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid de 14 de enero de 1998 se revocó la Sentencia de instancia al ser estimado el recurso planteado por la empresa Svedala Iberia, S. A. En primer lugar, la Sala recuerda las peculiaridades del proceso de tutela de derechos de libertad sindical, cuya cognición debe quedar limitada a concretar si ha habido o no vulneración del mencionado derecho, sin que pueda extenderse a verificar si una decisión o práctica empresarial se ajusta o no a lo normado contractual, convencional u ordinariamente, pues, si ésta fuera la finalidad, se debería utilizar un proceso ordinario y no aquél especial. También se destaca como especialidad de aquel proceso el que tenga un claro tinte subjetivo, predicable tanto de la parte actora (que «considera» lesionado su derecho a la libertad sindical), como de la contraparte, pues se requiere una cierta

intencionalidad en su vulneración. Igualmente se afirma que el reproche de la vulneración de derechos fundamentales no puede basarse en meros indicios que impliquen equivocidad, adivinación o mera conjetura, sino que exige una cierta certidumbre de que la demandada vulneró con su actuación el derecho fundamental de la actora, pues de lo contrario se le estaría exigiendo a aquélla una auténtica prueba diabólica, y que, en definitiva, la inversión de la carga de la prueba en estos casos persigue únicamente un equilibrio probatorio y no una posición de privilegio procesal para una de las partes.

Aplicando las anteriores consideraciones al caso de autos, la Sala afirma la inexistencia del «más mínimo leve indicio de discriminación o atentado al derecho fundamental alegado como tal se trasluce respecto de cuantas pretensiones quedaron ya desestimadas en instancia», y considera que la Sentencia de instancia, en realidad, «más estima el aspecto en que lo hace de la demanda “por no haber dado explicación objetiva alguna razonable para el diferente trato” por parte de la empresa, que por haber obtenido un mínimo de certidumbre sobre el comportamiento irregular de la misma, de forma y manera que, simplemente, se alcanza el resultado estimatorio de la demanda con base a una rigorista aplicación del artículo 179.2 procesal laboral, solución que, como ya se ha visto, ni puede ser, ni es la querida por el legislador, ya que, en definitiva, no sólo ha de concurrir la presencia de un indicio racional y bastante de trato irregular conculcador de un derecho fundamental, sino también y a la vez, la de una falta total y absoluta de racional y razonable explicación de la conducta que, por ende, lleve a hacer pensar en la realidad de la vulneración citada, lo que no sucede en el presente caso, pues aun admitiendo la existencia cierta de indicios suficientes ofrecidos por el actor en orden al aspecto estimado de la demanda, lo cierto es que las explicaciones de la empresa al respecto no faltaron». Prosigue la Sala diciendo que examinadas las actuaciones «se verifica la más que abundante dificultad, complejidad y variedad de los sistemas retributivos intramuros de la empresa y las diferencias aparentemente singulares existentes», y que «no puede darse una aplicación tan automática del artículo 179.2 procesal laboral que, *sic et simpliciter*», conlleve a la estimación de un solo aspecto, por inexplicado o, más bien, por explicado de manera no aceptada, de los múltiples y variadísimos que la demanda expuso como base de sus pretensiones, conllevando, finalmente, nada menos que una condena de infringir un derecho fundamental. Finalmente, concluye la Sentencia diciendo que es posible que al actor le debiese la empresa 92.863 pesetas por habersele absorbido y compensado incorrectamente en marzo de 1995, pero que de un comportamiento considerado como poco aceptable no puede deducirse, sin más, una condena por vulneración de un derecho fundamental, que ha de tener y basarse en fundamentos muy firmes y seguros, aunque sean los meros indicios racionales los que desencadenen todo.

Finalmente, contra la anterior Sentencia el recurrente en 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 10 de febrero de 1999 por falta de contradicción con la Sentencia alegada como término de comparación.

5. Mediante providencia de 18 de noviembre de 1999 de la Sección Tercera, se acordó, conforme a lo dispuesto en el número 3 del artículo 50 LOTC, con-

ceder al demandante de amparo y al Ministerio Fiscal el plazo común de diez días para que formularan las alegaciones que estimasen pertinentes en relación con la carencia manifiesta de contenido constitucional de la demanda (art. 50.1.c) LOTC). A este respecto con fecha de 13 de diciembre de 1999 la representación procesal de la recurrente presentó su escrito de alegaciones, en el que se ratificaba en lo mantenido en su recurso de amparo, solicitando la admisión a trámite de éste.

6. La Sección Tercera, por providencia de 24 de octubre de 2000, admitió a trámite la demanda y, en aplicación del artículo 51 LOTC, acordó dirigir comunicación al Juzgado de lo Social número 2 de Móstoles y a la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, a fin de que, en el plazo de diez días, remitiesen certificación o fotocopia averada de las actuaciones correspondientes, así como para la práctica de los emplazamientos pertinentes.

7. Por escrito de 23 de noviembre de 2000 se personó la representación procesal de la empresa Svedala Iberia, S. A.; y por providencia de fecha de 20 de diciembre de 2000 la Sala Segunda la tuvo por personada y parte en el procedimiento, acordando, conforme al artículo 52.1 LOTC, dar vista de las actuaciones recibidas a las partes y al Ministerio Fiscal por plazo común de veinte días.

8. Con fecha de 23 de enero de 2001 el Ministerio Fiscal presentó escrito de alegaciones interesando la denegación del amparo. En primer término, el Fiscal procede a la delimitación del objeto del recurso, ciñéndolo a la presunta vulneración del derecho a la libertad sindical (art. 28.1 CE), toda vez que, conforme a la doctrina constitucional —cita SSTC 55/1983 y 202/1997—, la invocación del artículo 14 CE debe quedar subsumida en la de aquel primer derecho. Prosigue recordando que dentro del contenido a la libertad sindical se encuadra, entre otros, el derecho del trabajador a no sufrir, por razón de su afiliación o actividad sindical, menoscabo alguno en su situación profesional o económica en la empresa (STC 73/1998); que no es suficiente la mera alegación de la vulneración constitucional, puesto que al demandante le corresponde aportar un indicio razonable de que tal lesión se ha producido (SSTC 90/1997 y 73/1998); y que, aportado este último, recae sobre la parte demandada la carga de poner de manifiesto la existencia de causas suficientes, reales y serias, para calificar de razonable la decisión adoptada (SSTC 114/1989, 21/1992, 266/1993 y 73/1998).

Tras exponer la anterior doctrina constitucional, el Fiscal examina, en segundo lugar, si el recurrente ha acreditado suficientemente la existencia de indicios que generen una razonable sospecha, apariencia o presunción a favor de su alegato. Y a este respecto señala que no podían considerarse como tales las discrepancias surgidas entre el recurrente y la empresa como consecuencia de la tramitación de un expediente de regulación de empleo en 1992, al que se opuso el demandante, dado que tales diferencias simplemente eran propias de la situación antagónica que mantenían una y otra parte, ya que la propia naturaleza del cargo de delegado de personal, promovido en la candidatura de un sindicato, llevaba ínsita una labor de constante reivindicación y vigilancia de las prácticas empresariales. En cuanto a las distintas demandas de tutela de libertad sindical, promovidas por el recurrente contra la empresa con anterioridad a la que dio origen al presente

recurso de amparo, manifiesta el Fiscal que tampoco se habían de considerar como indicios reveladores de discriminación, al entenderlos como una creación artificiosa de conflictos con el empresario para disponer así interesadamente de una justificación o excusa a la que cargar en el futuro cualquier hipotética reclamación.

En tercer lugar, y por lo que se refiere a la discriminación retributiva alegada por el recurrente, se afirma que las diferencias salariales tienen una justificación objetiva y razonable, y derivan de una sustancial diferencia entre supuestos de hecho, que determinan la desigual actuación de la empresa, como son las distintas fechas de inicio de las respectivas relaciones laborales; las categorías profesionales de los trabajadores; la concurrencia de circunstancias coyunturales, como la gran actividad de la empresa en determinadas épocas, que justificaron una superior remuneración por razón de disponibilidad; los derechos económicos adquiridos, o, en fin, la antigüedad o experiencia en el trabajo. Posteriormente se refiere al único suceso al que el Juzgado de lo Social número 2 de Móstoles consideró lesivo de la libertad sindical, es decir, el que se le absorbiera en marzo de 1995 al actor, íntegramente, el incremento retributivo del 4 por 100 en el concepto de salario de calificación personal. Y a este respecto sostiene que, si bien puede aceptarse que la mencionada absorción del incremento salarial constituye un indicio de discriminación, sin embargo existen una serie de elementos de los que resulta objetivamente desvirtuada la alegación de discriminación, como son los siguientes:

a) La percepción por parte del actor, al igual que los demás trabajadores, de retribuciones salariales por encima de lo pactado en el convenio colectivo, y su inicial conformidad con la diferencia existente en el concepto de "salario de calificación personal", ya que, como se pone de relieve en la Sentencia de la Sala de lo Social, aun materializándose esas diferencias salariales en el mes de marzo de 1995, no se interpuso demanda hasta el mes de junio de 1996;

b) En segundo término, ha de tenerse en cuenta que de los diferentes conceptos retributivos, el único afectado por la decisión de la empresa fue el citado salario de calificación personal, para cuya determinación no existe, según reconoce el propio actor, ningún parámetro objetivo, pues el mismo se fija según libérrima decisión empresarial, en la que se valoran conceptos tan subjetivos como la dedicación o interés en el trabajo, centrándose fundamentalmente tal retribución, como ha razonado la empresa, en aquellos trabajadores que poseen un nivel muy alto de cualificación, que no es el que corresponde al demandante. Ciertamente, la facultad así reconocida a la empresa para que adopte con carácter discrecional la decisión que tenga por conveniente, no puede, a la luz de la doctrina constitucional, constituir por sí misma justificación suficiente, sino que, por el contrario, el ejercicio de dicha facultad ha de estar condicionado a la exigencia de una motivación, en todo caso alejada de la pretensión de sancionar una determinada actividad sindical. Pues sólo así podría procederse a su posterior valoración, evitando toda posible arbitrariedad. En el supuesto que ahora se analiza y al invocar la empresa la cualificación profesional del actor, se aporta un dato objetivo —que puede o no ser compartido— excluyéndose así el entendimiento del arbitrio empresarial como una facultad omnímoda no requerida de justificación alguna, que, como se ha dicho, sería inaceptable desde el punto de vista constitucional;

c) El hecho de absorber los incrementos anuales en el salario de calificación personal no resulta una práctica desconocida en la empresa, puesto que entre los años 1992 y 1995, se vino así actuando en la nómina de todos los trabajadores;

d) La multiplicidad de los sistemas retributivos que, como señala la sentencia de instancia, supone una "complicada y confusa situación remuneratoria", y en la que las diferencias salariales se han venido produciendo desde mucho tiempo atrás, citándose en la misma resolución como paradigma de esta situación, las condiciones retributivas de uno de los oficiales de 1.^a, en relación con los demás oficiales de 1.^a y 2.^a, y por lo tanto también con el actor, desde el inicio de la relación laboral de ambos;

e) La progresiva reclasificación profesional del actor desde su ingreso en el año 1987, siendo inicialmente contratado como mecánico especialista, y ascendiendo a oficial de 3.^a y más tarde a oficial de 2.^a

f) La más que razonable explicación de la empresa acerca del concepto de incentivos y la justificación de las diferencias entre los trabajadores, al aducir que debido al incremento de obra pública entre los años 1985 y 1992, se acordó con los trabajadores un programa de salidas fuera de horario y su consiguiente disponibilidad a viajar, a fin de reparar *in situ* la maquinaria averiada; programa este que se ofreció a todos los trabajadores y que fue aceptado sólo por cuatro de ellos: Sres. Cerezo, Campillo, Bartolomé y Manzanares, quienes convinieron una retribución fija anual, que en la actualidad siguen manteniendo a pesar de no prodigarse dichas salidas, y que se sigue respetando por la empresa, al entender que un actuar contrario a lo suscrito iría en contra de sus propios actos de beneficiar a aquellos trabajadores que mostraron en su momento una especial disponibilidad a favor de la empresa cuando la coyuntura así lo exigía;

g) En el año 1996, se produjo una negociación entre la empresa y el actor en su condición de delegado de personal, en la que aquélla propuso la unificación de retribuciones salariales por cada una de las categorías, estableciendo una concreta cantidad, que no obstante no fue admitida por los representantes de los trabajadores que efectuaron una contraoferta, proponiendo una cuantía superior; de manera que se produjo un interés uniformador de la empresa;

h) En el año 1994, el actor presentó un proyecto de convenio en el que se remitía en su integridad al Convenio del Metal, por lo que quedaría al margen del salario de calificación personal;

i) Finalmente, y aunque el actor efectúa repetidamente en su demanda la comparación con determinados trabajadores pertenecientes a la categoría de oficiales de 1.^a; es lo cierto que nunca ha interpuesto demanda de clasificación profesional.»

Por todo lo que antecede concluye el Fiscal que, si bien no podía negarse la existencia de diferencias retributivas del recurrente con respecto a otros empleados, no dejaba de ser una sospecha genérica el que las mismas obedeciesen a una represalia empresarial por razón de su actividad sindical, y que, aun alcanzando la categoría de indicios probatorios, resultaban suficientemente desvirtuados por el contenido de las alegaciones de la empresa.

9. Con fecha de 24 de enero de 2001 la representación procesal de la parte recurrente presentó su escrito de alegaciones, reproduciendo las que había efectuado con anterioridad tanto en la demanda de amparo

como en el trámite de alegaciones abierto al amparo del artículo 50.3 LOTC.

10. La representación procesal de la empresa Svedala Iberia, S. A., presenta escrito de alegaciones con fecha de 26 de enero de 2001, en él afirma que el recurrente utilizó el procedimiento especial de tutela de libertad sindical de forma interesada, para ejercitar simplemente una pretensión de cantidad y de clasificación profesional, negando que le hubiese dispensado un trato discriminatorio como consecuencia de su actividad representativa y sindical. En primer lugar, considera que la parte actora no ha aportado —como exige el art. 179.2 LPL— indicio razonable alguno de que se haya producido la vulneración de la libertad sindical por la empresa, presentando como indicio meras presunciones subjetivas, y recordando al respecto que en ambas instancias se había mantenido como hecho probado que «la empresa demandada ha respetado los derechos reconocidos al trabajador para el ejercicio de actividades sindicales relacionadas con su condición de delegado de personal de los trabajadores en la empresa». Aparte de la falta de indicios de discriminación, la empresa niega la existencia de una conducta discriminatoria, alegando al respecto que las retribuciones del recurrente, al igual que las del resto de la plantilla, son superiores a las pactadas en convenio colectivo, y que se le han venido realizando aumentos salariales, en ocasiones por encima de sus compañeros; que el recurrente ha tenido un desarrollo profesional en la empresa, con sucesivos ascensos, incluso durante el ejercicio de responsabilidades sindicales; en cuanto a su nivel retributivo mantiene que su fijación obedecía a circunstancias objetivas de su contratación (fecha y condiciones de trabajo, antigüedad y categoría profesional, experiencia y conocimiento, dedicación y nivel de cumplimiento de sus obligaciones laborales), destacando que el actor —que había reconocido él mismo realizar el rendimiento mínimo exigible— compara sus retribuciones con las de otros compañeros que tienen una dedicación permanente y exclusiva con la empresa. Finalmente puntualiza que la compensación y absorción de la subida salarial para 1995 tiene encaje legal en la facultad de organización y de dirección empresarial, sin que su actuar pueda ser calificado como arbitrario o injustificado, sino discrecional, prudente y razonable por los motivos anteriormente mencionados.

11. Por providencia de 25 de octubre de 2001 se señaló para deliberación y fallo de la presente Sentencia el día 29 del mismo mes y año.

II. FUNDAMENTOS JURIDICOS

1. El presente recurso de amparo tiene por objeto la impugnación del Auto de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo de 10 de febrero de 1999, por el que se inadmite el recurso de casación para la unificación de doctrina (núm. 952/1998), interpuesto contra la Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid de 14 de enero de 1998, la cual desestimó el recurso de suplicación (núm. 5031/1997) contra la Sentencia del Juzgado de lo Social número 2 de Móstoles, de 6 de mayo de 1997, en la que se declaró la violación del derecho a la libertad sindical (art. 28.1CE) del recurrente, por haberle absorbido la empresa en marzo de 1995, en medida superior y desigual que al resto de los trabajadores, el incremento salarial experimentado.

Aunque en el encabezamiento de la demanda de amparo se indica como única resolución recurrida la citada, debe tenerse en cuenta que en su suplico se pide la declaración de nulidad de las Sentencias dictadas por el Juzgado de lo Social número 2 de Móstoles, y por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, por lo que ambas Sentencias debemos considerarlas incluidas en la impugnación de la demanda, aunque no se indiquen en su encabezamiento; ello aparte de que, conforme a una reiterada doctrina constitucional, cuando se impugna en amparo una resolución judicial confirmatoria de otras, que han sido lógica y cronológicamente presupuesto de aquélla, han de entenderse también recurridas las precedentes resoluciones confirmadas (por todas, SSTC 97/1999, de 31 de mayo, fundamento jurídico 2.º; 14/2000, de 17 de enero, fundamento jurídico 2.º, y 81/2000, de 27 de marzo, fundamento jurídico 1.º).

El recurrente en amparo sostiene que la resolución judicial impugnada ha vulnerado el derecho a la igualdad y a la no discriminación (art. 14 CE), así como el derecho a la libertad sindical (art. 28.1 CE), al no haber reparado la discriminación salarial de la que es objeto como consecuencia de su actividad sindical.

Se opone a esa tesis la empresa Svedela Iberia, S. A., que solicita la desestimación del recurso de amparo, al entender que la parte actora está ejercitando una pretensión de cantidad y de clasificación profesional a través de un proceso especial inadecuado, y que el recurrente no había aportado ningún indicio de la supuesta vulneración, señalando que las diferencias retributivas alegadas se derivaban de circunstancias objetivas y razonables, ajenas a cualquier móvil discriminatorio.

Por su parte el Ministerio Fiscal interesa a este Tribunal que se desestime el recurso de amparo, al considerar que, si bien no podía negarse la existencia de diferencias retributivas del recurrente respecto de otros trabajadores, no dejaba de ser simplemente una sospecha genérica el que las mismas obedeciesen a una represalia empresarial por razón de su actividad sindical, y que, aun alcanzando la categoría de indicio probatorio, resultaba suficientemente desvirtuado por el contenido de las alegaciones de la empresa.

2. Conviene hacer una observación de partida, para acotar los límites de la respuesta posible al planteamiento de la demanda de amparo.

En ésta no se tienen en cuenta, como sería obligado, los límites establecidos en el artículo 44.1 LOTC, con arreglo a los cuales no puede pretenderse que el proceso constitucional se convierta en una reproducción del proceso seguido ante la jurisdicción ordinaria, y resuelto en ésta, para que el Tribunal Constitucional lleve a cabo una labor de enjuiciamiento y valoración de hechos que suponga en sí misma una revisión de los hechos declarados probados por la jurisdicción ordinaria.

Por el contrario, en el recurso de amparo regulado en dicho artículo es inevitable partir de la base fáctica establecida en el proceso ordinario del que trae causa, límite del que el recurrente prescinde en su demanda, de modo que en ella lo que plantea es una reproducción plenaria de la demanda de instancia presentada en su día ante los órganos de la jurisdicción ordinaria, con total desvinculación de la apreciación fáctica realizada por ella.

Ha de afirmarse así que la demanda de amparo nace en este aspecto lastrada de un exceso inaceptable. No obstante en los demás es necesario descender a su análisis.

3. En primer lugar, se hace necesario precisar que la queja de la parte recurrente sobre la vulneración de su derecho a la igualdad y a la no discriminación (art. 14 CE) resulta redundante respecto de la del artículo 28.1 CE, ya que, según criterio reiterado de este Tribunal, cuando se alegan discriminaciones lesivas del ejercicio del derecho a la libertad sindical, las hipotéticas violaciones del derecho a la igualdad (art. 14 CE) quedan subsumidas en aquel derecho, salvo que la discriminación impugnada concierna a alguna de las determinaciones explícitamente proscritas por el artículo 14 CE (por todas, SSTC 265/2000, de 13 de noviembre, fundamento jurídico 9.º; 308/2000, de 18 de diciembre, fundamento jurídico 2.º; 43/2001, de 12 de febrero, fundamento jurídico 1.º; 44/2001, de 12 de febrero, fundamento jurídico 2.º, y 58/2001, de 26 de febrero, fundamento jurídico 1.º), circunstancia esta última que no concurre en el asunto enjuiciado, al basarse la supuesta discriminación en la actividad sindical del recurrente. Queda, pues, excluida del presente proceso constitucional la queja referida a la vulneración del artículo 14 CE, en cuanto vulneración diferenciada.

4. Limitado así el objeto de la presente demanda de amparo, nuestro enjuiciamiento debe centrarse en determinar si el actor ha sufrido una conducta empresarial contraria a su derecho fundamental de la libertad sindical (art. 28.1 CE), al haber sido discriminado salarialmente. Para ello es preciso comenzar recordando la doctrina de este Tribunal, que declara, de forma reiterada, que la vertiente individual del derecho a la libertad sindical comprende principalmente el derecho a constituir sindicatos, el de afiliarse al de su elección y el de los afiliados a desarrollar libremente su actividad sindical, sin que nada de lo anterior pueda implicar perjuicio alguno para los trabajadores, naturalmente si cumplen los requisitos legalmente establecidos. En consecuencia, «dentro del contenido del derecho de libertad sindical reconocido en el artículo 28.1 CE se encuadra, pues, el derecho del trabajador a no sufrir, por razón de su afiliación o actividad sindical, menoscabo alguno en su situación profesional o económica en la empresa»; se trata pues, de una «garantía de indemnidad», que veda cualquier diferencia de trato por razón de la afiliación sindical o actividad sindical de los trabajadores y sus representantes en relación con el resto de los trabajadores (por todas, SSTC 197/1990, de 29 de noviembre, fundamento jurídico 3.º; 87/1998, de 21 de abril, fundamento jurídico 3.º; 191/1998, de 29 de septiembre, fundamento jurídico 4.º, y 30/2000, de 31 de enero, fundamento jurídico 2.º).

También es preciso tener presente, como viene poniendo de manifiesto este Tribunal desde la STC 38/1981, de 23 de noviembre, la importancia que en estos supuestos tiene la regla de la distribución de la carga de la prueba, para garantizar el derecho a la libertad sindical frente a posibles decisiones empresariales, que puedan constituir una discriminación por motivos sindicales. Según reiterada doctrina de este Tribunal, «cuando se alegue que determinada decisión encubre en realidad una conducta lesiva de derechos fundamentales del afectado, incumbe al autor de la medida probar que obedece a motivos razonables y ajenos a todo propósito atentatorio a un derecho fundamental. Pero para que opere este desplazamiento al demandado del *onus probandi* no basta que el actor la tilde de discriminatoria, sino que ha de acreditar la existencia de indicios que generen una razonable sospecha, apariencia o presunción a favor de semejante alegato y, pre-

sente esta prueba indiciaria, el demandado asume la carga de probar que los hechos motivadores de la decisión son legítimos o, aun sin justificar su licitud, se presentan razonablemente ajenos a todo móvil atentatorio de derechos fundamentales; no se le impone, por tanto, la prueba diabólica de un hecho negativo —la no discriminación—, sino la razonabilidad y proporcionalidad de la medida adoptada y su carácter absolutamente ajeno a todo propósito atentatorio de derechos fundamentales» (por todas, SSTC 293/1993, de 18 de octubre, fundamento jurídico 6.º; 85/1995, de 6 de junio, fundamento jurídico 4.º; 82/1997, de 22 de abril, fundamento jurídico 3.º, y 202/1997, de 25 de noviembre, fundamento jurídico 4.º; 74/1998, de 31 de marzo, fundamento jurídico 2.º). En consecuencia, se requiere «un principio de prueba revelador de la existencia de un fondo o panorama discriminatorio general o de hechos de los que surja la sospecha vehemente de una discriminación por razones sindicales» (por todas, SSTC 87/1998, de 21 de abril, fundamento jurídico 3.º; 293/1993, de 18 de octubre, fundamento jurídico 6.º; 140/1999, de 22 de julio, fundamento jurídico 5.º, y 29/2000, de 31 de enero, fundamento jurídico 3.º).

5. Conforme a lo que antecede corresponde a este Tribunal analizar si la parte actora ha acreditado suficientemente la existencia de indicios que generen una razonable sospecha, apariencia o presunción de discriminación salarial, y si, en tal caso, la parte demandada ha probado que los hechos motivadores de su actuación se presentan razonablemente ajenos a todo móvil discriminatorio. A tal fin es necesario recordar brevemente que el recurrente en amparo, delegado de personal afiliado al sindicato CCOO, reprocha a la empresa Svedala Iberia, S. A., una conducta antisindical que menoscaba sus derechos económicos, al haberle discriminado salarialmente respecto a otros trabajadores de la empresa. Según ha quedado relatado con anterioridad, apoya la existencia del trato discriminatorio, por un lado, en la realización de tareas similares a trabajadores con categoría de oficiales de 1.ª, sin que se le haya reconocido tal categoría, y sin que se le abonen en las mismas condiciones que a aquéllos los incentivos y el concepto de calificación personal; de otra parte, en el hecho de no haber recibido determinadas gratificaciones voluntarias de la empresa en los años 1994 y 1995; y, por último, por habersele compensado y absorbido en 1995, en medida superior y desigual a otros trabajadores, el incremento retributivo experimentado.

Frente a tales alegaciones, en la instancia el Juzgado de lo Social consideró como hecho probado (núm. 22) que «la empresa demandada había respetado los derechos reconocidos al trabajador para el ejercicio de actividades sindicales relacionadas con su condición de delegado de personal de los trabajadores de la empresa», y negó que se pudiesen considerar como indicios de discriminación todos y cada uno de los hechos en los que el recurrente pretendía basar la conducta antisindical, salvo el relativo a la absorción del incremento salarial operada en el mes de marzo de 1995, que el Juzgado consideró como medida discriminatoria, al no haber dado la empresa «explicación objetiva alguna razonable para el diferente trato». Recurrida en suplicación, la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid revocó la Sentencia de instancia, al considerar que no existía «ni el más leve indicio de discriminación o atentado al derecho fundamental alegado», señalando que el Juez *a quo* parecía más haber estimado parcialmente la demanda por no haber dado

la empresa explicación alguna razonable sobre el diferente trato, que por haber obtenido un mínimo de incertidumbre sobre el comportamiento irregular de la misma. Además la Sala considera que, aun admitiendo la existencia de indicios suficientes ofrecidos por el actor en orden al aspecto estimado de la demanda, las explicaciones de la empresa no habían faltado al respecto, a pesar de la existencia —constatada por lo demás en la Sentencia de instancia— de un sistema retributivo intramuros de la empresa, cargado de complejidad y variedad.

6. Pues bien, aplicando la doctrina constitucional anteriormente expuesta al caso enjuiciado, cabe decir que las alegaciones del demandante no resultan convincentes en cuanto a la existencia de indicios de discriminación que prueben la existencia de un fondo o panorama discriminatorio general, o, al menos, de hechos de los que surja la sospecha vehemente de una discriminación por motivos sindicales, limitándose únicamente a evidenciar —tanto ante los órganos judiciales como en sede constitucional— que su retribución es inferior a la de otros trabajadores, por lo demás, de superior categoría profesional y mayor antigüedad en la empresa. De la demanda de amparo no se puede deducir relación alguna de causalidad entre las diferencias salariales esgrimidas y la actuación sindical del recurrente, toda vez que el supuesto trato discriminatorio no tiene una coincidencia temporal con el ejercicio de su actividad sindical, que pudiera hacer pensar en una represalia empresarial hacia su persona. Hay que tener en cuenta que el cuestionado sistema retributivo venía operando con anterioridad al nombramiento del demandante como delegado de personal en 1991, y que las condiciones laborales de los trabajadores con los que se compara fueron fijadas también con anterioridad a esa fecha (desde principios de los años ochenta). Además mientras ejerció su cargo representativo, no sólo la empresa le respetó los derechos reconocidos para el ejercicio de actividades sindicales relacionadas con su condición de delegado de personal (hecho probado núm. 22 en la Sentencia de instancia), sino que también le promocionó profesionalmente, y le retribuyó por encima de lo pactado en convenio colectivo, y, en ocasiones, por encima de lo abonado a trabajadores de superior categoría profesional.

Finalmente es necesario tener en cuenta que las diferencias retributivas, que el actor interpreta como una discriminación sindical por parte de la empresa hacia su persona, no le afectan sólo a él, sino a la generalidad de la plantilla, a la que se aplica un sistema retributivo complejo, variable incluso entre los trabajadores de la misma categoría profesional, y que, asimismo, la «técnica de la compensación y absorción» se venía aplicando por la empresa a «todos» los trabajadores desde el año 1992, aunque en 1995 afectase «en mayor medida» al recurrente. En definitiva, en el conjunto global de ese panorama empresarial el único dato no terminantemente explicado no puede constituir un indicio razonable —tal y como declaró el juez *ad quem*— que revele una actuación discriminatoria por motivos sindicales hacia el actor.

Aunque en este caso se llegara a reconocer valor indiciario a ese único dato antes indicado, lo decisivo es, no tanto, o no sólo, la deficiencia probatoria del actor respecto a ese cuestionado indicio, como base para justificar la inversión de la carga de la prueba, cuanto que la empresa demandada en el proceso *a quo*, asumiendo la carga que le correspondía, y la que razo-

nablemente podía serle exigida, ha justificado suficientemente que su actuación ha obedecido a causas absolutamente extrañas a la vulneración alegada por el demandante, siendo en tal sentido totalmente aceptables los razonamientos al respecto de la Sentencia recurrida del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, así como la alegación del Ministerio Fiscal.

No hay que olvidar que la libertad sindical no entraña la inmunidad de sus titulares frente a la aplicación razonable de reglas jurídicas generales (ATC 103/1991, de 8 de abril, fundamento jurídico 4.º), y tampoco confiere a los representantes sindicales, como ya hemos dicho, el derecho a la intangibilidad de su puesto o condiciones de trabajo (ATC 367/1989, de 3 de julio, fundamento jurídico único; SSTC 293/1993, de 18 de octubre, fundamento jurídico 6.º, y 308/2000, de 18 de diciembre, fundamento jurídico 8.º). En consecuencia se ha de desestimar el recurso de amparo.

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:

Desestimar el amparo solicitado.

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

Dada en Madrid, a 29 de octubre de 2001.—Carles Viver i Pi-Sunyer.—Rafael de Mendizábal Allende.—Julio Diego González Campos.—Tomás S. Vives Antón.—Vicente Conde Martín de Hijas.—Guillermo Jiménez Sánchez.—Firmados y rubricados.