

S.T.C. 308/2000, de 18 de diciembre (Sala 2.^a)

Recurso de amparo núm. 684/1996

Ponente: Magistrado don Rafael de Mendizábal Allende
(*B. O. E.* de 16 de enero de 2001)

RESUMEN

I. Constitución

Arts. 24.1 (*Derecho a la tutela judicial efectiva*) y 28.1 (*Libertad sindical*).

II. Acto impugnado

Sentencias del Juzgado de lo Social número 13 y de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid sobre tutela de libertad sindical.

III. Decisión del Tribunal Constitucional

Desestimar el recurso de amparo.

IV. Fundamentos jurídicos

El presente recurso de amparo tiene por objeto la impugnación de la Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, de 26 de septiembre de 1994, por el que se estima el recurso de suplicación (núm. 2799/1994) interpuesto contra la Sentencia de 5 de julio de 1993 del Juez de lo Social número 13 de Madrid (núm. 200/1993) que declaraba la violación del derecho a la libertad sindical del recurrente en amparo y el comportamiento antisindical de la empresa demandada. La recurrente en amparo sostiene que se ha producido la vulneración del derecho fundamental a la igualdad y no discriminación (art. 14 C.E.), por cuanto los temas de protección de los derechos fundamentales están íntimamente relacionados con el principio más general de tutela antidiscriminatoria; de su derecho a la tutela judicial efectiva (art. 24.1 C.E.), porque la Sentencia impugnada afirma que el procedimiento de tutela de libertad sindical regulado en los artículos 174 y siguientes L.P.L. no es el adecuado en el caso de autos, y, por último, de su derecho a la libertad sindical (art. 28.1 C.E.), que ha sido vulnerado por la conducta empresarial, carente de justificación y consistente en mantenerle en un puesto de trabajo vacío de contenido, quitarle el teléfono, invadir el tablón de anuncios de los delegados de personal, suprimirle una condición más beneficiosa y dejarle de abonar gastos de locomoción [1].

El actor basa la conducta antisindical de la empresa en cuatro hechos, indicativos —a su juicio— de la discriminación padecida, cuales son: *a)* el mantenerle en un puesto de trabajo vacío de contenido, al no desempeñar las funciones de Jefe de Taller, cumpliendo tal cometido un trabajador de menor antigüedad; *b)* el haberle suprimido el teléfono del despacho; *c)* el invadir el tablón de anuncios de los delegados de personal para la publicación de un comunicado, y *d)* el no abonarle determinadas cantidades (paga adicional y gastos de locomoción). Conviene, pues, analizar cada una de estas circunstancias para comprobar si las mismas, bien aisladamente, bien en su conjunto, encuentran justificación razonable alguna que aleje cualquier atisbo o sospecha discriminatoria, o, por el contrario, son acreditativas de una posible conducta antisindical de la empresa demandada [3].

La tutela de la libertad sindical no puede impedir que la empresa adopte aquellas medidas organizativas que considere necesarias para mejorar su situación, entre las que cabría incluir la de poder adscribir los diferentes puestos de trabajo a los trabajadores que estime más capaces para su desempeño (por todas, S.T.C. 293/1999, de 18 de octubre, fundamento jurídico 6.º). También hemos de tener en cuenta, que aun cuando en los autos figura como hecho probado que el recurrente en amparo es más antiguo, lo cierto es que lo es respecto a la primera empresa (dentro del grupo de empresas) en la que fue contratado inicialmente, a saber, la entidad Boetticher y Navarro, S. A., pero no en la que posteriormente entró a prestar sus servicios —la hoy demandada—, en la que viene trabajando desde 1977 y no desde 1955, fecha esta última tenida en cuenta para afirmar su mayor antigüedad respecto al trabajador que actualmente realiza las funciones de Jefe de Taller. Por todo lo cual tampoco esta segunda afirmación permite apreciar acto de discriminación alguna en la elección empresarial de la persona que ejerce las funciones de Jefe de Taller [4].

El segundo hecho manifestado es la supresión del teléfono del despacho del actor, y tampoco tal actuación desvela una conducta discriminatoria frente al recurrente, puesto que, como él mismo afirma, el teléfono «estaba para el uso del personal del taller». Por tanto la decisión empresarial perjudicaría, no sólo al recurrente, por su específica condición de representante sindical, sino a todos y cada uno de los trabajadores que prestan sus servicios en ese taller, entre los que habría que mencionar al otro Jefe de Taller. La eliminación del susodicho teléfono no puede ser considerada, pues, como una decisión empresarial realizada en detrimento, perjuicio o recriminación de la parte actora por su condición de representante sindical, al afectar de igual forma casi a una veintena más de personas, y, en particular y en igual medida, al otro Jefe de Taller, que no consta en autos que sea también un representante sindical. Tal circunstancia elimina toda duda acerca del móvil discriminatorio de esa decisión empresarial e induce a pensar que tal actuación se ha producido al margen de todo propósito vulnerador de derechos fundamentales, tanto más cuando la significativa reducción de plantilla en el taller puede ir acompañada de un recorte de medios o del soporte material del trabajo [5].

En punto al tercer motivo discriminatorio, tampoco podemos compartir la tesis mantenida por la parte recurrente, pues tal conducta empresarial no ha vulnerado el derecho

a la libertad sindical de la parte actora, al no impedir ni obstaculizar los derechos de acción sindical de ninguno de los representantes de los trabajadores en ninguna de sus facetas. En efecto, la empresa no ha negado o vedado el ejercicio de las actividades de aquéllos dirigidas a la defensa, protección y promoción de los intereses de los trabajadores, ni ha imposibilitado o entorpecido su derecho a transmitir o recibir información sindical. En consecuencia, la publicación de la nota empresarial en el tablón mencionado, aunque pudiera ser criticable, no puede calificarse como una conducta antisindical vulneradora del derecho de libertad sindical desde el momento que no interrumpió ni eliminó en modo alguno el ejercicio cabal de la acción sindical dentro de la empresa/6].

Finalmente la cuarta y última circunstancia en que la parte actora fundamenta la conducta discriminatoria empresarial es la falta de abono de determinadas cantidades (paga adicional y gastos de locomoción), consecuencia, a su juicio, de la última negociación colectiva en la que tuvo la ocasión de participar como delegado de personal. En este caso estamos en presencia de reclamaciones de índole estrictamente laboral, sin que exista un indicio razonable que conecte la falta de abono de esas cantidades con el hecho de ejercer una actividad sindical en la empresa, ya que, como hemos visto con anterioridad, los demás acontecimientos mencionados por el actor en los que intenta sustentar la actitud discriminatoria hacia su persona (mantenimiento del actor en un puesto vacío de contenido, supresión de su teléfono e «invasión» del tablón de anuncios de los delegados de personal) no pueden ser tachados como actos de discriminación sindical. Por lo tanto todo induce a pensar que la falta de pago de las cantidades reclamadas se hubiese producido verosímilmente en cualquier caso y al margen de todo propósito discriminatorio [7].

En conclusión ninguna de las circunstancias alegadas, ni individualmente consideradas ni valoradas en su conjunto, alcanzan la categoría de indicios racionales de una actitud discriminatoria de la empresa frente a este trabajador, sino que, antes al contrario, nos encontramos únicamente ante reclamaciones laborales de un trabajador, en el que además concurre la condición de ser Delegado de Personal de origen sindical [8].

De la falta de vulneración del derecho de libertad sindical (art. 28.1 C.E.) se infiere la ausencia de lesión del derecho a la tutela judicial efectiva (art. 24.1 C.E.), puesto que lo que se imputa al Tribunal Superior de Justicia es, en definitiva, el no haber apreciado la existencia de acciones empresariales lesivas de aquel derecho fundamental y, consecuentemente, el haber considerado que el cauce procesal elegido por la recurrente era inadecuado. Sin embargo la resolución impugnada no ha obstaculizado su acceso a la jurisdicción, habiendo cumplido con su papel de garante de las reglas procesales al considerar que el proceso escogido no era el indicado y al advertirle del derecho que le asistía a promover la acción por el cauce procesal correspondiente [9].

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 Hijas y don Guillermo Jiménez Sánchez, Magistrados, ha pronunciado

de Construcción Electrosoldadas, representada por la Procuradora doña María Angeles Almansa Sanz, asistida del Letrado don Angel Diego Lara de Castro. Ha sido Ponente el Magistrado don Rafael de Mendizábal Allende, quien expresa el parecer de la Sala.

EN NOMBRE DEL REY

la siguiente

SENTENCIA

En el recurso de amparo número 684/1996, promovido por don Julio Sancho Lozano, representado por la Procuradora de los Tribunales doña Isabel Cañedo Vega y asistido por la Abogada doña Pilar Gismera Catalinas, contra la Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, de 26 de septiembre de 1994, por la que se estima el recurso de suplicación (núm. 2.799/1994) interpuesto por Sociedad Anónima de Construcciones Electrosoldadas contra la Sentencia del Juez de lo Social número 13 de Madrid, de fecha de 5 de julio de 1993 (recurso núm. 200/1993), sobre tutela de libertad sindical. Ha intervenido el Ministerio Fiscal. Ha comparecido la Sociedad Anónima

I. ANTECEDENTES

1. Por escrito registrado en este Tribunal el día 8 de julio de 1996 se interpuso el recurso de amparo del que se ha hecho mérito en el encabezamiento, y en la demanda se nos cuenta que el actor don Julio Sancho Lozano venía prestando sus servicios en la empresa demandada, Sociedad Anónima de Construcciones Electrosoldadas, desde 1977, aunque con una antigüedad reconocida desde mayo de 1955 por proceder de otra empresa del grupo, a saber Boetticher y Navarro, S. A., siendo su categoría profesional la de Jefe de Taller desde 1965, percibiendo un salario mensual de 338.130 pesetas con prorrateo de pagas extras, más una paga no incluida en nómina reconocida por la propia empresa a título individual y un plus de locomoción por día efectivo de trabajo en cuantía de 2.750 pesetas, habiendo sido, además, elegido en octubre de 1990 de-

legado de personal por la candidatura del Sindicato Unitario. En los meses de mayo y octubre de 1991 la empresa instó dos expedientes de regulación de empleo, el primero de los cuales fue rechazado por Resolución de la Dirección Provincial de Trabajo de Madrid de fecha 7 de junio de 1991, y terminando el segundo por el desistimiento del empresario ante la clara oposición de los delegados de personal. No obstante, desde el mes de abril de 1992 el actor no realiza las funciones propias de su categoría, ni tiene personal a su cargo, ni teléfono en su despacho (que estaba allí para el uso del personal del taller), habiéndosele suprimido una condición más beneficiosa (paga adicional) y dejándosele de abonar determinados gastos de locomoción. A esto hay que añadir la utilización por la empresa el 15 de febrero de 1993 del tablón de anuncios de los delegados de personal para publicar un comunicado, así como su entrega de forma personal y con malos modos al actor, que tuvo origen en la reunión de fecha 9 de enero de 1993 entre la empresa y los delegados de personal para la negociación del Convenio colectivo.

Ante esta situación el recurrente formuló demanda contra la empresa ejercitando la acción de tutela de libertad sindical reconocida en el Título V de la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical, alegando la existencia de actos de injerencia empresarial —su postergación, modificación de sus condiciones laborales con evidentes perjuicios económicos, invasión del tablón de anuncios de la representación del personal y falta de información—, realizados con una clara intención de violar su derecho a la libertad sindical. Con fecha de 5 de julio de 1993, el Juzgado de lo Social número 13 de Madrid (núm. 200/1993) dictó Sentencia estimando la demanda, declarando la violación de su derecho a la libertad sindical, decretando el cese inmediato del comportamiento antisindical, la reposición en su puesto de trabajo de Jefe de Taller con el contenido propio del mismo, el abono de la paga especial y del plus de locomoción, y la obligación de indemnizarle en la suma de 2.000.000 de pesetas en compensación por un acto de discriminación en el empleo. Esta resolución consideró que la prueba practicada en el juicio acreditó, cuando menos, la existencia de indicios de discriminación hacia el hoy recurrente en amparo por su condición de delegado de personal, al haber cambiado la postura de la empresa con respecto al actor desde que fue elegido como tal en 1990 y, sobre todo, a raíz de la última negociación colectiva.

Contra dicha Sentencia se interpuso por la empresa recurso de suplicación (núm. 2799/1994), que fue resuelto por la Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, de fecha de 26 de septiembre de 1994, estimándolo al hacer prosperar el motivo sobre inadecuación del procedimiento alegado por la empresa. En efecto, la mencionada resolución recuerda que el proceso de tutela del derecho de libertad sindical (arts. 175 y siguientes del Real Decreto Legislativo 2/1995, de 7 de abril, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Procedimiento Laboral) es un cauce privilegiado y excepcional que sólo debe utilizarse en debates que afecten a los derechos y garantías para cuya tutela fue creado por el legislador, sin que el simple hecho de que el actor ostente cargo sindical le proporcione facultad para introducir en él cuestiones estrictamente laborales que, aunque pudieran ocasionarle perjuicios en su *status* dentro de la empresa, no incidan directamente sobre el ejercicio de las funciones sindicales, ya que ello supondría un fraude de ley que, además, perjudicaría a aquellos trabajadores

cuyos litigios quedasen pospuestos para tramitar el privilegiado. Afirma que, tanto en la demanda como en la Sentencia recurrida en suplicación, se resuelven temas totalmente ajenos a la mera libertad sindical —funciones de Jefe de Taller, paga especial, plus de locomoción, etc.— lo que supone clara violación de la norma consignada en el invocado artículo 175 de nuestra específica Ley Rituaria, y ello impone aplicar lo previsto en el número 4 del artículo 176 de la misma. De este modo, y partiendo de que el objeto del proceso de tutela de los derechos de libertad sindical (arts. 175 y siguientes LPL) queda limitado al conocimiento de la lesión de esta última sin posibilidad de acumulación con otras acciones conforme al artículo 176 LPL, y ante la utilización de un procedimiento inadecuado por el trabajador, se estimó el recurso de suplicación interpuesto por la empresa.

Con fecha de 7 de noviembre de 1994 el actor formuló contra la mencionada Sentencia recurso de aclaración, en el que puso de manifiesto que la Sala no había cumplido con los requisitos exigidos en el artículo 97.2 LPL y 24 CE, al no analizar el porqué no se había producido la violación denunciada, solicitando que se dictase una resolución en la que entrara a conocer si había habido o no lesión del derecho a la libertad sindical y a no ser discriminado, razonando suficientemente la conclusión del fallo. Dicho recurso fue desestimado por Auto de fecha 19 de diciembre de 1994, dado que lo pretendido era modificar sustancialmente el fallo, lo que vulneraría el artículo 24.1 CE. Con fecha 18 de febrero de 1995 el actor interpuso recurso de casación para la unificación de doctrina, que fue inadmitido por Auto de fecha 4 de octubre de 1995 de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo por la falta de contradicción entre las sentencias de contraste.

2. Con fundamento en este itinerario procesal la demandante denuncia la vulneración de los derechos a la igualdad y no discriminación (art. 14 CE), a la tutela judicial efectiva (art. 24.1 CE) y a la libertad sindical (art. 28.1 CE). En primer lugar alega la violación del derecho a la igualdad y no discriminación (art. 14 CE) con base en que los temas de protección de los derechos fundamentales están íntimamente relacionados con el principio más general de tutela antidiscriminatoria. En tal sentido afirma que a veces es difícil deslindar si lo que en realidad se está planteando es un problema afectante a un determinado derecho fundamental o al más general de prohibición de discriminación del artículo 14 CE, lo que hace necesario poner en conexión dos o más derechos —en el caso de autos, los derechos a la igualdad y a la libertad sindical— a los efectos de dar adecuada satisfacción a la reclamación planteada. Por otro lado alega que la Sentencia recurrida vulnera el derecho a la tutela judicial efectiva (art. 24.1 CE) al entender que el procedimiento de tutela de libertad sindical y demás derechos fundamentales regulado en los artículos 174 y siguientes LPL no es el adecuado, ya que —a juicio del actor— no se ha producido una acumulación de acciones diversas, sino de actos del empleador que no tienen justificación alguna y que han vulnerado el principio de no discriminación en el empleo y de libertad sindical. Finalmente la parte recurrente afirma la violación del derecho fundamental de la libertad sindical (art. 28.1 CE) al no haber probado la empresa que su conducta (mantener al recurrente en un puesto de trabajo vacío de contenido, quitarle el teléfono, invadir el tablón de anuncios de los delegados de personal, suprimirle una condición más be-

neficia sin justificación o explicación alguna y dejar de abonarle los gastos de locomoción) obedezca a motivos razonables, extraños a todo propósito discriminatorio o atentatorio a la libertad sindical. En consecuencia concluye que la falta de justificación patronal de tales decisiones, unida al hecho de ser el trabajador delegado de personal, con clara oposición a los planteamientos patronales, implica que se ha violado su derecho de igualdad como consecuencia del ejercicio de su libertad sindical.

3. Mediante providencia de fecha 23 de septiembre de 1996 la Sección Cuarta de este Tribunal admitió a trámite la demanda y, en aplicación del artículo 51 LOTC, acordó dirigir comunicación a las Salas de lo Social del Tribunal Supremo y del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, y al Juzgado de lo Social número 13 de Madrid, a fin de que en el plazo de diez días remitiesen certificación o fotocopia verdadera de las actuaciones correspondientes; así como para que el mencionado Juzgado emplazase a quienes hubieran sido parte en el procedimiento, excepto la parte recurrente en amparo, para que en el plazo de diez días pudiesen comparecer en el recurso de amparo y defender sus derechos.

La representación procesal de la empresa Sociedad Anónima de Construcciones Electrosoldadas se personó en el recurso de amparo en concepto de parte recurrida por medio de escrito registrado en este Tribunal el 18 de noviembre de 1996, teniéndosela por personada mediante providencia de 28 de noviembre de 1996 de la Sección Cuarta, que acordó, además, dar vista de las actuaciones recibidas tanto a las partes personadas como al Ministerio Fiscal para que en el plazo común de 20 días presentaran las alegaciones que estimasen pertinentes, conforme al artículo 52.1 LOTC.

4. Por medio de escrito registrado en este Tribunal el 3 de enero de 1997 la representación procesal de la recurrente cumplimentó el anterior trámite ratificándose en los mismos motivos de su demanda de amparo.

5. La empresa Sociedad Anónima de Construcciones Electrosoldadas presentó su escrito de alegaciones con fecha 30 de diciembre de 1996, oponiéndose a la demanda, con base en que la única pretensión de la recurrente era que, a través de un procedimiento de tutela de libertad sindical, se le reconociesen unas condiciones económicas de las que jamás había disfrutado. A su juicio el proceso de amparo carece de objeto desde el momento que la recurrente promovió las acciones ordinarias por un cauce procesal no adecuado, conforme a las indicaciones de la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia aquí recurrida. Asimismo afirma que, no sólo se evidencia una injustificada acumulación de pretensiones por la recurrente, sino que, además en ningún momento se precisa dónde radica la violación de la libertad sindical y la discriminación alegadas, y, en concreto, respecto a la denunciada postergación del trabajador en su puesto de trabajo, indica que las características actuales de la plantilla (reducida de 118 a tan sólo 18 trabajadores) hacen de todo punto imposible la existencia de dos Jefes en un mismo Taller; en cuanto a la falta de pago de determinadas cantidades, que el trabajador nunca tuvo derecho a percibir la paga adicional reclamada; y de otra parte, que el plus de locomoción reivindicado fue suprimido en virtud de la compensación con otro plus que venía percibiendo, extremos ambos que han sido puestos de manifiesto en la Sentencia del Juzgado de lo Social nú-

mero 30 de Madrid, de fecha de 30 de octubre de 1996, recaída en procedimiento de reclamación de cantidad instado por el recurrente en amparo contra esa empresa, y cuya demanda fue desestimada. Por todo lo cual solicita que sea denegado el amparo y se acuerde la práctica de prueba documental consistente en que se exhorte a los Juzgados de lo Social números 18 y 30 de Madrid para que remitan testimonio de las actas de los juicios y de las Sentencias habidas en los procedimientos números 302/1996 y 490/1996, ante ellos tramitados en materia de extinción de la relación laboral y reclamación de cantidad.

6. Con fecha 29 de enero de 1997 el Ministerio Fiscal presenta su escrito de alegaciones, en el que interesa a este Tribunal que dicte Sentencia en la que se otorgue el amparo solicitado, al considerar que se ha producido una vulneración del derecho a la libertad sindical (art. 28.1 CE). En primer lugar, y respecto a la invocación de la infracción del artículo 14 CE, señala que, al encontrarnos ante una discriminación por motivos sindicales, la queja viene englobada en la vulneración del artículo 28.1 CE, sin que se pueda independizar su análisis. En cuanto a la tutela judicial efectiva (art. 24.1 CE) entiende que es aplicable la doctrina de este Tribunal (STC 363/1993) conforme a la cual, con ser cierto que el quebrantamiento de las garantías procesales negando el proceso específico puede llevar en sí una violación de aquel derecho, la cuestión debe reconducirse a atribuir a las resoluciones judiciales el carácter de agotamiento de la vía judicial procedente, siendo innecesario un pronunciamiento sobre la hipotética lesión de ese derecho. De acuerdo con tal doctrina entra en el análisis del fondo, esto es, de la denunciada violación del derecho a la libertad sindical, sosteniendo que los detrimentos sufridos por el trabajador en su *status* están cronológica y casualmente enlazados con su actividad como delegado de personal de origen sindical, y que la Sentencia impugnada, que utilizó un concepto procesal restrictivo de la libertad sindical, debió entrar a analizar el fondo de la pretensión que implicaba la constatación de la lesión del derecho a la libertad sindical.

7. Por nueva providencia de 6 de febrero de 1997 de la Sección Cuarta se acordó conceder un plazo de diez días a la parte recurrente y al Ministerio Fiscal a fin de que alegasen lo que estimaran pertinente sobre la procedencia de la práctica de la prueba propuesta por la recurrida, dándoles traslado al efecto de la copia del escrito en el que se interesaba la misma. Tanto el solicitante de amparo como el Ministerio Fiscal —en sus escritos presentados ante este Tribunal con fecha 26 de febrero y 11 de marzo de 1997, respectivamente se opusieron al recibimiento del proceso a prueba, al entender que la propuesta carecía de relevancia, siendo finalmente denegada su práctica por Auto de la Sala Segunda de este Tribunal con fecha de 12 de enero de 1997.

8. Por providencia de 14 de diciembre de 2000 se señaló para deliberación y fallo de la presente Sentencia el siguiente día 18 del mismo mes y año.

II. FUNDAMENTOS JURIDICOS

1. El presente recurso de amparo tiene por objeto la impugnación de la Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, de 26 de

septiembre de 1994, por el que se estima el recurso de suplicación (núm. 2799/1994) interpuesto contra la Sentencia de 5 de julio de 1993 del Juez de lo Social número 13 de Madrid (núm. 200/1993) que declaraba la violación del derecho a la libertad sindical del recurrente en amparo y el comportamiento antisindical de la empresa demandada. La recurrente en amparo sostiene que se ha producido la vulneración del derecho fundamental a la igualdad y no discriminación (art. 14 CE), por cuanto los temas de protección de los derechos fundamentales están íntimamente relacionados con el principio más general de tutela antidiscriminatoria; de su derecho a la tutela judicial efectiva (art. 24.1 CE), porque la Sentencia impugnada afirma que el procedimiento de tutela de libertad sindical regulado en los artículos 174 y siguientes LPL no es el adecuado en el caso de autos, y, por último, de su derecho a la libertad sindical (art. 28.1 CE), que ha sido vulnerado por la conducta empresarial, carente de justificación y consistente en mantenerle en un puesto de trabajo vacío de contenido, quitarle el teléfono, invadir el tablón de anuncios de los delegados de personal, suprimirle una condición más beneficiosa y dejarle de abonar gastos de locomoción.

En sentido contrario la empresa demandada solicita la denegación del amparo, afirmando que la recurrente ha efectuado una injustificada acumulación de pretensiones y en ningún momento precisa dónde radica la violación de la libertad sindical y la discriminación alegadas; dado que las características actuales de la plantilla (reducida de 118 a tan sólo 18 trabajadores) hacen del todo pnto imposible la existencia de dos Jefes de un mismo taller. Igualmente, y respecto a la falta de pago de determinadas cantidades, se alega, de un lado, respecto a la paga adicional, que nunca se llegó a percibir en la empresa demandada al no tener el recurrente ningún derecho a ella; y, de otra parte, y respecto al plus de locomoción reivindicado, se justifica su supresión en la compensación de que fue objeto con otro plus que venía percibiendo.

Por su parte el Ministerio Fiscal interesa a este Tribunal que se otorgue el amparo solicitado al considerar que se ha producido una vulneración del derecho a la libertad sindical (art. 28.1 CE), sosteniendo que los detrimentos sufridos por el trabajador en su *status* están cronológica y causalmente enlazados con su actividad como delegado de personal de origen sindical, y que la Sentencia impugnada, que utilizó un concepto procesal restrictivo de la libertad sindical, debió entrar a analizar el fondo de la pretensión que implicaba la constatación de la lesión del derecho a la libertad sindical.

2. Debemos comenzar aclarando la premisa de la que va a partir nuestro análisis, pues, aunque nos encontramos ante una resolución judicial que dé lugar a una causa de inadmisibilidad, realmente la cuestión debatida en el presente proceso constitucional no es tanto una cuestión procesal como un debate sobre el fondo del asunto, a saber, la violación o no de la libertad sindical del recurrente en amparo. En efecto, el Tribunal Superior de Justicia de Madrid estima el recurso de suplicación interpuesto por la empresa con base en la «inadecuación de procedimiento» al entender que no había existido ninguna conducta antisindical de aquella. La determinación, pues, de la idoneidad o inidoneidad del procedimiento obliga a analizar la existencia o no de dicha conducta antisindical, dado que, de no haber existido ésta, la resolución judicial sería conforme a Derecho; por el contrario, si efectivamente fuese

apreciable la conducta antisindical, no cabrá duda, entonces, de que el procedimiento utilizado por el actor era el adecuado.

Dicho lo que antecede es necesario hacer una precisión más, por cuanto la queja de la parte recurrente sobre la vulneración de su derecho a la igualdad y no discriminación (art. 14 CE) resulta retórica y redundante respecto de la del artículo 28.1 CE, ya que, según criterio de este Tribunal, que no es ocioso recordar, cuando se alegan discriminaciones perturbadoras 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 55/1983, de 22 de junio, fundamento jurídico 1.º, y 197/1990, de 29 de noviembre, fundamento jurídico 1.º), circunstancia esta última que no concurre en el asunto enjuiciado, al basarse la supuesta discriminación en la actividad sindical de la recurrente. Queda, pues, excluida del presente proceso constitucional la queja citada.

3. Enfocado así el objeto del presente recurso, nuestro enjuiciamiento debe centrarse en determinar si la recurrente ha sido víctima de una conducta empresarial contraria a su derecho fundamental de la libertad sindical. A estos efectos se alega —como hemos dicho— la vulneración del artículo 28.1 CE al considerar que determinadas conductas empresariales carecen de justificación y tienen únicamente un móvil discriminatorio motivado por el ejercicio de su actividad sindical. No obstante se hace necesario recordar una vez más la importancia que en esos supuestos tiene la regla de la distribución de la carga de la prueba, para garantizar el mencionado derecho frente a posibles decisiones empresariales que puedan constituir una discriminación por motivos sindicales. A tal respecto, este Tribunal ha mantenido de forma reiterada que «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» (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). Por este motivo, es exigible «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).

Pues bien, conforme a lo que antecede, el actor basa la conducta antisindical de la empresa en cuatro hechos, indicativos —a su juicio— de la discriminación padecida, cuales son: *a)* el mantenerle en un puesto de trabajo vacío de contenido, al no desempeñar las funciones de Jefe de Taller, cumpliendo tal cometido un trabajador de menor antigüedad; *b)* el haberle suprimido el teléfono del despacho; *c)* el invadir el tablón de anuncios de los delegados de personal para la publicación de un comunicado, y *d)* el no abonarle determinadas cantidades (paga adicional y gastos de locomoción). Conviene, pues, analizar cada una de estas circunstancias para comprobar si las mismas, bien aisladamente, bien en su conjunto, encuentran justificación razonable alguna que aleje cualquier atisbo o sospecha discriminatoria, o, por el contrario, son acreditativas de una posible conducta antisindical de la empresa demandada.

4. El primer hecho que, a juicio de la recurrente, demuestra la existencia de una serie de indicios representativos de la conducta antisindical de la empresa, es el mantenerle en un puesto de trabajo vacío de contenido. En tal sentido, afirma en su demanda de amparo que «desde el mes de abril de 1992, no tiene funciones propias de su categoría, no tiene personal a su cargo, por tanto se le ha dejado vacío de contenido su puesto de trabajo de Jefe de Taller», y añade que «si bien es cierto que antes había 118 trabajadores en el taller y que ahora sólo hay 18, también lo es que éstos dependen del otro Jefe de Taller que es más moderno que el actor y antes estuvo bajo su dependencia». Ahora bien, con relación a esta afirmación, hay que decir que la misma no supone la existencia de un indicio que genere una razonable sospecha, apariencia o presunción de la lesión de su derecho fundamental, ya que, como nuestra doctrina ha puesto de manifiesto en reiteradas ocasiones, el indicio «no consiste en la mera alegación de la vulneración constitucional, sino que debe permitir deducir la posibilidad de que aquélla se haya producido» (por todas, SSTC 266/1993, de 20 de septiembre, fundamento jurídico 2.º, 85/1995, de 6 de junio, fundamento jurídico 4.º). Y ello porque basta con acudir a la drástica reducción de la plantilla (de 118 a 18 trabajadores) que se ha producido en el taller al que se encuentra adscrito, para apreciar que en tales circunstancias, resulta prácticamente imposible mantener a dos personas realizando plenamente las funciones de Jefe de Taller, sean o no Delegados de Personal, ejerciten o no actividad sindical alguna. La concurrencia de tal hecho objetivo aleja, entonces, la verosimilitud de la existencia de un móvil discriminatorio.

Partiendo, así del hecho incuestionable de la reducción de la plantilla, y, consecuentemente, de la imposibilidad de mantener a dos Jefes de Taller con plenas funciones, la recurrente reconduce igualmente la actitud discriminatoria empresarial al hecho de que, de los dos Jefes de Taller, el que realiza las funciones correspondientes a tal categoría profesional es el otro, de menor antigüedad. Y respecto de esta otra alegación debemos decir que esta circunstancia tampoco es constitutiva por sí sola de un indicio de discriminación pues la empresa, en el ejercicio de sus facultades directivas, está legitimada para organizar según sus necesidades objetivas los recursos humanos con los que cuenta (art. 38 CE y art. 20 LET), siempre que su conducta en ningún caso esté encaminada «a la producción de

resultados inconstitucionales, lesivos de los derechos fundamentales de los trabajadores, ni a la sanción del ejercicio legítimo de tales derechos» (por todas, STC 90/1997, de 6 de mayo, fundamento jurídico 4.º). Consecuentemente, la tutela de la libertad sindical no puede impedir que la empresa adopte aquellas medidas organizativas que considere necesarias para mejorar su situación, entre las que cabría incluir la de poder adscribir los diferentes puestos de trabajo a los trabajadores que estime más capaces para su desempeño (por todas, STC 293/1999, de 18 de octubre, fundamento jurídico 6.º). También hemos de tener en cuenta, que aun cuando en los autos figura como hecho probado que el recurrente en amparo es más antigua, lo cierto es que lo es respecto a la primera empresa (dentro del grupo de empresas) en la que fue contratado inicialmente, a saber, la entidad Boetticher y Navarro, S. A., pero no en la que posteriormente entró a prestar sus servicios —la hoy demandada—, en la que viene trabajando desde 1977 y no desde 1955, fecha esta última tenida en cuenta para afirmar su mayor antigüedad respecto al trabajador que actualmente realiza las funciones de Jefe de Taller. Por todo lo cual tampoco esta segunda afirmación permite apreciar acto de discriminación alguna en la elección empresarial de la persona que ejerce las funciones de Jefe de Taller.

5. El segundo hecho manifestado es la supresión del teléfono del despacho del actor, y tampoco tal actuación desvela una conducta discriminatoria frente al recurrente, puesto que, como él mismo afirma, el teléfono «estaba para el uso del personal del taller». Por tanto la decisión empresarial perjudicaría, no sólo al recurrente, por su específica condición de representante sindical, sino a todos y cada uno de los trabajadores que prestan sus servicios en ese taller, entre los que habría que mencionar al otro Jefe de Taller. La eliminación del susodicho teléfono no puede ser considerada, pues, como una decisión empresarial realizada en detrimento, perjuicio o recriminación de la parte actora por su condición de representante sindical, al afectar de igual forma casi a una veintena más de personas, y, en particular y en igual medida, al otro Jefe de Taller, que no consta en autos que sea también un representante sindical. Tal circunstancia elimina toda duda acerca del móvil discriminatorio de esa decisión empresarial e induce a pensar que tal actuación se ha producido al margen de todo propósito vulnerador de derechos fundamentales, tanto más cuando la significativa reducción de plantilla en el taller puede ir acompañada de un recorte de medios o del soporte material del trabajo.

6. El tercer motivo discriminatorio se basa en la invasión por la empresa del tablón de anuncios de los delegados de personal, al haber publicado con fecha 15 de febrero de 1993 un comunicado según el cual: «La dirección lamenta profundamente las informaciones totalmente deformadas que los delegados de personal han tramitado verbalmente y por escrito al personal de esta empresa». Respecto a esta cuestión hemos de recordar que, aun cuando el tenor literal del artículo 28.1 CE parece restringir el contenido de la libertad sindical a una vertiente exclusivamente organizativa o asociativa, en su contenido se integra también la vertiente funcional de derecho a la actividad sindical, que puede llevarse a cabo a través de todos los medios lícitos y sin indebidas injerencias de terceros (por todas, STC 168/1996, de 29 de octubre, fundamento jurídico 3.º).

Pues bien, sin entrar a valorar la eventual reprochabilidad y sancionabilidad de la injerencia empresarial por el cauce administrativo o procesal pertinente, tampoco podemos compartir la tesis mantenida por la parte recurrente respecto a este punto, pues tal conducta empresarial no ha vulnerado el derecho a la libertad sindical de la parte actora, al no impedir ni obstaculizar los derechos de acción sindical de ninguno de los representantes de los trabajadores en ninguna de sus facetas. En efecto, la empresa no ha negado o vedado el ejercicio de las actividades de aquéllos dirigidas a la defensa, protección y promoción de los intereses de los trabajadores, ni ha imposibilitado o entorpecido su derecho a transmitir o recibir información sindical. En consecuencia, la publicación de la nota empresarial en el tablón mencionado, aunque pudiera ser criticable, no puede calificarse como una conducta antisindical vulneradora del derecho de libertad sindical desde el momento que no interrumpió ni eliminó en modo alguno el ejercicio cabal de la acción sindical dentro de la empresa.

7. Finalmente la cuarta y última circunstancia en que la parte actora fundamenta la conducta discriminatoria empresarial es la falta de abono de determinadas cantidades (paga adicional y gastos de locomoción), consecuencia, a su juicio, de la última negociación colectiva en la que tuvo la ocasión de participar como delegado de personal. A este respecto no debemos olvidar que, si bien «dentro del contenido del derecho de libertad sindical reconocido en el artículo 28.1 CE se encuadra... el derecho del trabajador a no sufrir, por razón de su afiliación o actividad sindical, menoscabo alguno de su situación profesional o económica en la empresa» (por todas, STC 87/1998, de 21 de abril, fundamento jurídico 3.º), de la tutela de la libertad sindical no se puede derivar una intangibilidad absoluta de los puestos de trabajo de los representantes sindicales (STC 293/1993, de 18 de octubre, fundamento jurídico 6.º), ni la consideración de que toda conducta empresarial que perjudique sus condiciones laborales constituya una discriminación en el empleo por motivos sindicales. En el caso enjuiciado el recurrente hace valer su condición de representación de los trabajadores de origen sindical para tildar de discriminatoria tanto la falta de abono de determinados gastos de locomoción como la supresión por la empresa de una condición más beneficiosa consistente en la percepción de una paga adicional, como así fue puesto de manifiesto por la Sentencia hoy recurrida. Pues bien, en este caso estamos en presencia de reclamaciones de índole estrictamente laboral, sin que exista un indicio razonable que conecte la falta de abono de esas cantidades con el hecho de ejercer una actividad sindical en la empresa, ya que, como hemos visto con anterioridad, los demás acontecimientos mencionados por el actor en los que intenta sustentar la actitud discriminatoria hacia su persona (mantenimiento del actor en un puesto vacío de contenido, supresión de su teléfono e «invasión» del tablón de anuncios de los delegados de personal) no pueden ser tachados como actos de discriminación sindical. Por lo tanto todo induce a pensar que la falta de pago de las cantidades reclamadas se hubiese producido verosímelmente en cualquier caso y al margen de todo propósito discriminatorio.

8. En conclusión ninguna de las circunstancias alegadas, ni individualmente consideradas ni valoradas en su conjunto, alcanzan la categoría de indicios racionales de una actitud discriminatoria de la empresa frente a este trabajador, sino que, antes al contrario, nos encontramos únicamente ante reclamaciones laborales de un trabajador, en el que además concurre la condición de ser Delegado de Personal de origen sindical. Por tanto, las circunstancias alegadas se presentan como ajenas a todo móvil discriminatorio por razón de la actividad sindical, al existir justificaciones objetivas y razonables que, de un lado, impiden apreciar una posible represalia empresarial por su condición sindical y, de otra parte, permiten excluir cualquier propósito discriminatorio o contrario al derecho fundamental invocado (en sentido similar STC 7/1993, de 18 de enero, fundamento jurídico 4.º). Que el actor no justificara la concurrencia de los indicios justificativos de la supuesta conducta antisindical es precisamente lo que ha impedido la viabilidad de su pretensión y, en consecuencia, permite declarar que la Sentencia del Tribunal Superior impugnada fue conforme a Derecho. 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; y STC 293/1993, de 18 de octubre, fundamento jurídico 6.º).

9. De la falta de vulneración del derecho de libertad sindical (art. 28.1 CE) se infiere la ausencia de lesión del derecho a la tutela judicial efectiva (art. 24.1 CE), puesto que lo que se imputa al Tribunal Superior de Justicia es, en definitiva, el no haber apreciado la existencia de acciones empresariales lesivas de aquel derecho fundamental y, consecuentemente, el haber considerado que el cauce procesal elegido por la recurrente era inadecuado. Sin embargo, la resolución impugnada no ha obstaculizado su acceso a la jurisdicción, habiendo cumplido con su papel de garante de las reglas procesales al considerar que el proceso escogido no era el indicado y al advertirle del derecho que le asistía a promover la acción por el cauce procesal correspondiente.

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 18 de diciembre de 2000.—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.