



BOLETIN OFICIAL DEL ESTADO

GACETA DE MADRID

Depósito Legal M. 1 - 1988

Año CCCXXI

Martes 22 de diciembre de 1981

Suplemento al núm. 305

SUMARIO

TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

PAGINA

Sala Segunda. Recurso de amparo número 189/1981. Sentencia de 23 de noviembre de 1981.

1-

TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

29691 Sala Segunda. Recurso de amparo número 189/1981. Sentencia de 23 de noviembre de 1981.

La Sala Segunda del Tribunal Constitucional, compuesta por don Jerónimo Arozamena Sierra, Presidente, y don Francisco Rubio Llorente, don Luis Díez-Picazo y Ponce de León, don Francisco Tomás y Valiente, don Plácido Fernández Viagas y don Antonio Truyol Serra, Magistrados, ha pronunciado

EN NOMBRE DEL REY

a siguiente

SENTENCIA

En el recurso de amparo promovido por X, Y, Z, representados por la Procuradora doña María José Millán Valero y bajo la dirección del Abogado don Tomás Iglesias Pérez, respecto del receso laboral seguido ante la Magistratura de Trabajo número 5 de Sevilla, a instancia de los actores contra X, Y, Z, sobre despido, y en el que ha comparecido el Ministerio Fiscal, siendo Ponente el Presidente don Jerónimo Arozamena Sierra.

I. ANTECEDENTES

1. La Procuradora doña María José Millán Valero, en representación de X, Y, Z, presentó el día 27 de junio actual demanda de amparo. Expone en su demanda que, a su instancia contra la Empresa X, Y, Z y el X, Y, Z, se ha seguido proceso por despido al que puso fin en la instancia la sentencia de la Magistratura de Trabajo número 5 de Sevilla de fecha 31 de enero de 1981 y en suplicación la sentencia del Tribunal Central de Trabajo de fecha 29 de abril de 1981 y que es objeto de esta sentencia contra la que dirige el recurso de amparo, para que, sustituyendo o corrigiendo lo que dice la misma, se declare por este Tribunal Constitucional que el despido laboral de que fueron objeto los demandantes es nulo, con nulidad radical, por vulnerar derechos constitucionales, debiendo ser readmitidos al trabajo, sin que quepa la indemnización como sustitutiva de la readmisión.

2. En la demanda se relatan como antecedentes los que constituyen los hechos probados de la sentencia del Magistrado de Trabajo y se añade que en el proceso laboral habían solicitado la nulidad del despido como contrario a lo dispuesto en los artículos 14 y 28 de la Constitución Española y por estar sujeta a nulidad absoluta, tal como se infiere del artículo 17 del Estatuto de los Trabajadores. Se trata de un despido que es nulo no por incumplimiento de requisitos formales, como se declara en la sentencia del Magistrado de Trabajo, sino por violación de derechos constitucionales, por lo que la nulidad debe producir la readmisión, sin opción indemnizatoria tasada, prevista en el número 2 de la sección segunda del título I del libro IV

de la Ley de Procedimiento Laboral en el supuesto de no readmisión de los trabajadores. En la sentencia se exponen los hechos probados de los que deben destacarse aquí los siguientes: a) El 20 de octubre del pasado año un grupo de trabajadores de la Empresa X, Y, Z, como representantes del Sindicato Andaluz de Trabajadores, pidieron la celebración de elecciones para el día 30 del mismo mes; b) Se constituyó la Mesa electoral y el 23 de octubre pidieron a la Mesa que les proclamara candidatos y, efectivamente, fueron proclamados el día 26 de dicho mes; c) El siguiente día, sin que conste si la Empresa tenía conocimiento del acuerdo, los actores fueron despedidos mediante cartas en las que se les decía que debido a las necesidades económicas de la Empresa dejarían de prestar servicios a partir del día 28; d) Se intentó la conciliación sin resultado y se interpuso la demanda; e) La Empresa tiene a su servicio menos de veinticinco trabajadores y X, Y, Z ingresó a trabajar en la misma el 27 de noviembre de 1979 y X, Y, Z el 5 de septiembre de 1978.

3. En los fundamentos jurídicos se invocan como preceptos constitucionales infringidos los artículos 14, 28 y 24 de la Constitución. La sentencia vulnera el artículo 14 porque, sin causa justificativa, mediante un despido discriminatorio, han sido despedidos de sus trabajos y las actuaciones empresariales discriminatorias tienen la sanción de la nulidad radical. Además se infringe el artículo 28 de la Constitución que consagra la libertad sindical, libertad que se vulnera cuando se despide injustificadamente a unos trabajadores proclamados candidatos a unas elecciones de representantes en la Empresa. Añade también la demanda que se ha infringido el artículo 24, puesto que en el proceso se le ha causado indefensión al haberse vulnerado el artículo 100 de la Ley de Procedimiento Laboral, según el cual al demandado sólo deben admitirse como motivos de oposición a la demanda los referidos a los hechos imputados en la carta de despido. Esta infracción procesal se alegó en el recurso de suplicación porque el empresario para evitar la calificación de despido discriminatorio se había defendido invocando en la confesión judicial motivos disciplinarios no recogidos en la carta de despido y estos planteamientos fueron recogidos por el Magistrado de Trabajo al establecer una disyuntiva ante las causas del despido, económicas o disciplinarias, que daban lugar a la exclusión del motivo discriminatorio.

4. La sección cuarta, de esta Sala, acordó por providencia del día 8 de julio siguiente, admitir a trámite la demanda y dispuso lo que manda el artículo 51.1 de la Ley Orgánica del Tribunal Constitucional. Fueron reclamadas las actuaciones al Tribunal Central de Trabajo y a la Magistratura de Trabajo número 5 de Sevilla, que acusaron recibo los días 22 y 29 de julio, al tiempo que remitían las actuaciones, constando en las de la Magistratura el emplazamiento de los demandantes y de los demandados, la Empresa X, Y, Z. El día 18 de septiembre se cumplió el trámite del artículo 52.1 de la Ley Orgánica del Tribunal Constitucional, entendiéndose el mismo con el

Ministerio Fiscal y los actores, únicos comparecidos en el proceso.

5. En el plazo concedido el recurrente formuló alegaciones en las que sucintamente expuso lo siguiente: a) Invoca el artículo 14 de la Constitución Española que establece la igualdad de los españoles ante la Ley y la prohibición de la discriminación; b) Que según el artículo 10.2 de la Constitución Española las normas relativas a los derechos y libertades han de ser interpretadas de conformidad con la Declaración Universal de Derechos Humanos y los Tratados y Acuerdos Internacionales, citándose al respecto el Convenio número 111 de la OIT sobre la discriminación vigente en nuestro país, ratificado en virtud del Instrumento de 18 de noviembre de 1968, que establece en su artículo primero que se considera discriminación cualquier distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación; c) Reitera que se ha violado el artículo 28 de la Constitución Española porque si en un proceso electoral se produce un despido sin justificación legal alguna y este despido trae consigo la ruptura de la relación laboral mediante indemnización, se produce una quiebra del sistema de ejercicio de la libertad sindical; d) Invoca también el artículo 24 de la Constitución Española sosteniendo que se ha producido indefensión, solicitando que se dicte sentencia estimando el recurso.

6. El Ministerio Fiscal formuló dentro del plazo concedido las alegaciones en las que expuso lo siguiente: a) Al Tribunal Constitucional le corresponde juzgar las violaciones de derechos o libertades constitucionales, supuestamente producidas en las resoluciones judiciales, «con independencia de los hechos que dieron lugar al proceso en que aquéllas se produjeron, acerca de los que, en ningún caso, entrará a conocer el Tribunal Constitucional»; b) Que, si bien, la legislación vigente no extiende directamente las garantías de libertad sindical a quienes no tienen cargo representativo sindical, ello tiene relativa trascendencia práctica porque toda coacción injusta de la libertad de actuación sindical derivará automáticamente al campo acotado de los derechos genéricos del trabajador, que también se halla protegido contra las eventuales discriminaciones por razón de su afiliación y actividad sindical lícita; c) Que la recomendación número 143 de la OIT complementaria del Convenio número 135 sobre protección y facilidades que deben otorgarse a los representantes de los trabajadores en la Empresa, ratificado por España, determina que «la protección prevista debería asimismo aplicarse a los trabajadores que son candidatos o que han sido presentados como candidatos mediante los procedimientos apropiados existentes y, por otra parte, que «por lo que se refiere a la terminación injustificada de la relación de trabajo de los representantes de los trabajadores, el establecimiento de una separación eficaz que comprenda, a menos que ello sea contrario a los principios fundamentales de derecho del país interesado, la reintegración de dichos representantes en sus puestos, con el pago de los salarios no cobrados y el mantenimiento de sus derechos adquiridos»; d) Que es dudoso, a pesar de la redacción del artículo 56.3 del Estatuto de los Trabajadores, que la cobertura de protección contra el despido discriminatorio pudiera ir más allá de lo establecido en el artículo 213 del texto del Procedimiento Laboral, que, en último término, circunscribe la reintegración forzosa del despedido a la garantía de los derechos salariales y de seguridad social, y la suspensión del deber de prestación de los servicios; e) La indeterminación y ambigüedad aparentes de la legislación laboral incide potencialmente en el ámbito de competencias de la justicia constitucional; y desde esta perspectiva, a tenor de lo establecido en el artículo 55.1.c) de la Ley Orgánica del Tribunal Constitucional, se hace deseable profundizar acerca del alcance real del «reestablecimiento del recurrente en la integridad de su derecho o libertad», así como la concreción de las «medidas apropiadas para su conservación», ante una hipotética conducta del destinatario frente a la decisión jurisdiccional pronunciada en tutela del derecho constitucional de igualdad y no discriminación; f) En orden a la corroboración del posible ánimo discriminatorio, el nudo gordiano de la relación fáctica estriba en la afirmación dubitativa: «sin que conste si la Empresa tenía conocimiento del acuerdo de proclamación de candidatos en el momento en que les cursaba las cartas de despido fundadas en necesidades económicas de la Empresa reforzando dicha afirmación con la constatación de un hecho real, cual es el que aún no se había colocado en el tablón de anuncios del Centro de trabajo el acuerdo de proclamación de candidaturas aceptado por la Mesa electoral»; g) Descartada la evidencia de las causas económicas o disciplinarias que hubieran legitimado la decisión de la Empresa, la hipótesis más verosímil es, tal vez, la del comportamiento empresarial inducido por la participación de los demandantes en el proceso electoral que se estaba desarrollando en la fecha de su despido; pero la rotunda afirmación del Magistrado «sin que conste si la Empresa tenía conocimiento, aun expresada en una forma dubitativa, veda toda posibilidad al proceso constitucional, en el que en ningún caso se entrará a conocer de los hechos determinantes de las resoluciones judiciales cuestionadas; afirma que excede del marco procesal constitucional cualquier intento de reconducir el análisis de los elementos probatorios incorporados al proceso para posibilitar una base fáctica que fuese discrepante de la resul-

tancia judicial de los hechos probados; h) Además, si se considera que al ordenamiento vigente no ha pasado ningún precepto similar al del artículo 12 del derogado Decreto 1878/1971 de 23 de julio (directamente inspirado en el artículo 6.2.e) de la Recomendación 143 de la OIT), que establecía que en todos los procedimientos en los que se alegue por los trabajadores que la resolución del contrato de trabajo tiene carácter discriminatorio, en razón de su actividad sindical, corresponderá al empresario la obligación de probar que los actos de terminantes de la supuesta discriminación están justificados el argumento se refuerza; el valor de este precepto queda bien patente a través de las decisiones del Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la OIT, citando como ejemplo el caso número 873, párrafo 65; i) Sólo teniendo opción a utilizar un precepto de aquella naturaleza, hubiera podido ser eficaz la invocación del artículo 14 de la Constitución Española, reforzado con el 10 y el 7.º, entre otros, e inviabilizar la operatividad del principio procesal de derecho común que invoca la sentencia del Tribunal Central de Trabajo: el de que invocada la discriminación por los demandantes despedidos correspondía a estos últimos la prueba de su efectiva existencia y que constituía la verdadera causa de la decisión patronal de despido, realidad discriminatoria que la soberanía judicial declara no acreditada. En virtud de estos razonamientos el Ministerio Fiscal solicitó se dicte sentencia desestimando la referida demanda sin imposición de costas.

7. Presentadas las alegaciones, se señaló para la deliberación de este recurso de amparo el día 11 del actual mes de noviembre. En la sesión de este día se deliberó y votó. El mismo día 11 de noviembre se presentó un escrito por la representación de los recurrentes solicitando que si se estimase que manteniendo el tenor literal de los artículos 208 y siguientes de la Ley de Procedimiento Laboral de 13 de junio de 1977 no es posible la efectiva aplicación de los preceptos constitucionales invocados en el presente recurso de amparo, la Sala eleve la cuestión al Pleno al objeto de la posible declaración de inconstitucionalidad de tales preceptos, de acuerdo con el artículo 55.2 de la Ley Orgánica del Tribunal Constitucional con los efectos previstos en los artículos 38 y siguientes de la misma Ley.

II. FUNDAMENTOS JURIDICOS

Primero.—El punto de discrepancia, dentro del respeto a la premisa de «facto» del juicio de instancia, obligado en el caso del artículo 44.1.c) de la Ley Orgánica del Tribunal Constitucional, se encuentra en la causa a la que debe anudarse la nulidad del despido de los demandantes, como ruptura unilateral de la relación de trabajo declarada ilegítima por el Magistrado. La sentencia declara la nulidad del despido, mas le hace por incumplimiento de los requisitos formales previstos en la Ley (en el Estatuto de los Trabajadores, artículos 51.3) a 7) y 55.3), mientras que los demandantes alegan que se descubre en el despido un propósito que atenta a derechos constitucionales (invocan los artículos 14 y 28.1), pues bajo la apariencia de un despido normal, que originariamente se presentó como justificado por causas económicas y luego, tardíamente y en momento procesal no hábil, como despido disciplinario se oculta un despido discriminatorio, un acto de ruptura de la relación laboral a causa de la afiliación sindical y de la participación en un proceso electoral con el designio de alcanzar funciones representativas de los trabajadores en el seno de la Empresa. La nulidad del despido se justifica —según la sentencia— en el incumplimiento de requisitos formales y los efectos que produce tal calificación son la readmisión inmediata del trabajador y el abono de los salarios dejados de percibir, si bien, con las consecuencias en caso de no readmisión previstas en los artículos 208 y siguientes de la Ley de Procedimiento Laboral. Los demandantes defienden que el despido es nulo, mas no por razones formales; la nulidad es por vulnerar derechos constitucionales y comporta la obligación de readmisión, con opción a favor del trabajador. El punto de discrepancia no es, como se colige de lo que acabamos de decir de puras distinciones de categorías jurídicas, pues trasciende al ámbito de los derechos concretos.

Segundo.—La primera de las cuestiones, aludida por el Magistrado de Trabajo y decidida pronto acudiendo a lo que entendió como reglas del «onus probandi», es la de si estamos en presencia de un despido, con origen causal encubierto e injerencias patronales vulneradoras de la libertad sindical. Confrontando el Magistrado las alegaciones de las partes, y apreciando las pruebas, llegó a la conclusión de que la invocada discriminación, violadora de la libertad sindical, no había sido probada, por lo que entendiendo que como afirmación de los actores, a ellos incumbía la prueba, desechó el alegado motivo central de la demanda y resolvió el litigio con figurándolo como despido nulo, con nulidad originada por e incumplimiento de requisitos formales. El «factum» del texto judicial no incorpora una negativa del carácter discriminatorio del despido, pues su conclusión es que este punto no había quedado probado. Cualquiera que sea la valoración de la prueba, y lo que pueda decirse acerca del juego de los criterios apreciativos en aquellas materias que ofrecen dificultades pro

batorias, como es, seguramente, la que nos ocupa, es lo cierto que el Magistrado resolvió este punto acudiendo a los principios comunes sobre el reparto de la carga de la prueba, desechando tanto posibles correcciones justificadas por dificultades probatorias, como soluciones que, con incidencia en las reglas del «onus probandi», justifican una traslación de esta carga. La prueba de las manifestadas causas de despido, hubiera rebatido el alegato de discriminación, más al quedar aquéllas improbadas, adquiere relevancia la acusada causa oculta. Si la discriminación no pasa de ser alegación de parte sujeta a las reglas del «onus probandi», sin corrección alguna, y sin que se opere aquí una traslación de la carga de la prueba, el obligado respeto al «factum» con exclusión de toda censura, dejaría zanjada la cuestión en el sentido decidido por el Magistrado de Trabajo.

Tercero.—Como acaba de decirse la dificultad probatoria de la motivación antisindical, hubiera podido obviarse trasladando al empresario la prueba de la existencia de un motivo razonable de despido, cualquiera que fuera su justificación formal y la viabilidad sustancial para romper la relación de trabajo. Esta es la solución que se recoge en decisiones del Comité de Libertad Sindical de la OIT (así, 130º Informe, caso número 573, par. 85), apoyadas en la Recomendación 143 (III, 6.2.e), dentro del marco general de «las medidas necesarias y apropiadas para garantizar a los trabajadores» la libertad sindical, a las que obligan los Convenios OIT —87 (artículo 11), 98 (artículo 1.º) y 135 (artículo 1.º)—. La falta en la normativa laboral directa de precepto que recoja esta garantía o la no mención en aquellos de los candidatos a representantes de los trabajadores, para los que se recomienda indicada protección (como hacia el artículo 10 del Decreto 1878/1971), no es obstáculo a que, respecto de la libertad sindical, se reconozca que es el empresario el que debe probar que el despido, tachado de discriminatorio, obedece a motivos razonables, extraños a todo propósito atentatorio a la libertad sindical, y que este principio se generalice a todos los trabajadores y, desde luego, a los trabajadores que son candidatos o que han sido presentados como candidatos a la elección o al nombramiento de representantes de los trabajadores (punto sobre el que volveremos más adelante). Un principio de justicia, que opera en el tratamiento de las reglas de la prueba, apoya la conclusión de que asuma el empresario la carga de probar los hechos generadores de la extinción de la relación laboral, bien constituyan causa legítima subsumible en alguna de las de ruptura unilateral de aquélla, a impulso del empresario, bien sin legitimar el despido por causas excluyentes de su procedencia o por incurrir en nulidad, se presenten razonablemente como ajenos a todo propósito discriminatorio atentatorio a un derecho constitucional.

Cuarto.—Los Convenios OIT entran en juego, además de en el punto que hemos tratado en el fundamento anterior, para decidir ámbitos de libertad sindical. El despido de un trabajador a causa de su afiliación sindical o de su participación en actividades sindicales (Convenio 98, artículo 1.º, 2.b) o el despido de los trabajadores por razón de su condición de representantes de los trabajadores (Convenio 135, artículo 1.º), protección que la OIT recomienda se aplique también a los trabajadores que son candidatos, o que han sido presentados como candidatos (Recomendación 143, III, 5) y 7.1), se comprenden en el cuadro de injerencias empresariales atentatorias a la libertad sindical, sujetas a interdicción y para las que se demanda una protección eficaz, de la que forma parte el imponer al empresario la carga de probar que el despido está justificado. El análisis ahora debe ser si estos actos, que como acabamos de ver están vedados por convenios y recomendaciones internacionales, están también proscritos mediante el reconocimiento de derechos constitucionales, esto es, y en el marco de los planteamientos del demandante del amparo, en los artículos 14 y 28.1) de la Constitución, a cuya defensa sirve, en vía interna última, el recurso de amparo (artículos 53.2) y 161.1.b), también de la Constitución. Si se observa lo que dice su artículo 10.2), los textos internacionales ratificados por España son instrumentos valiosos para configurar el sentido y alcance de los derechos que, en este punto, recoge la Constitución. Los Convenios OIT, ratificados por España constituyen, sin duda, textos invocables al respecto, al igual que otros textos internacionales (así, el artículo 8.º del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales; artículo 1.º, 5) del Código Civil). Los Convenios se incorporan al ordenamiento interno, y de estas normas internas surgen los derechos individuales, que cuando se recogen en el capítulo de derechos o libertades para cuya protección se abre el recurso de amparo (como es el caso, del derecho sobre el que este proceso se cuestiona), adquieren un valor capital las reglas del Convenio o Tratado. Las Recomendaciones OIT, si bien, como es obvio, distintas de los Convenios, y sin alusión directa en el artículo 10.2) de la Constitución, son textos orientativos, que sin eficacia vinculante pueden operar como criterios interpretativos o aclaratorios de los Convenios, carácter con el que se invocan aquí las Recomendaciones a las que hemos hecho su cita referencia.

Quinto.—Los argumentos centrales de la demanda son que los actos imputados al empresario atentan a la libertad de opción sindical o al ejercicio de derechos sindicales, en el

ámbito de libertad que garantiza la Constitución, y desarrolla la Ley, para alcanzar puestos de representación de los trabajadores en el seno de la Empresa. Mediante la decisión del empresario de ruptura de la relación de trabajo, se consumó el despojo del indicado derecho a alcanzar puestos de representación y, a la vez, se privó a los demandantes de su puesto de trabajo. Contra la actuación del empresario se actuó por los trabajadores acudiendo a dos procesos laborales, en uno, con el designio de evitar que se consumara su expulsión de la Empresa y, por tanto, de su participación en el proceso electoral y, en el otro, dentro del ámbito de la relación laboral, para obtener la nulidad del despido como contrario a lo dispuesto en el artículo 17.1) del Estatuto de los Trabajadores, a lo que luego se añadió, como argumento principal, la vulneración de los artículos 14 y 28.1) de la Constitución. Pues bien, a este segundo proceso y a la demanda de que otorguemos el amparo ante un despido nulo con la plenitud de efectos que son corolario de la nulidad de un acto conculcador de un derecho fundamental, limitan los demandantes el recurso. Con estas precisiones, la cuestión se cife al artículo 28.1) de la Constitución y al restablecimiento del derecho conculcado, una vez que el acto lesivo se declare nulo y se reconozca el derecho o libertad pública. Queremos decir con esto, ante todo, que la cuestión aquí es más que un problema de igualdad, un problema de libertad sindical, aunque, ciertamente, la igualdad constituya una fundamentación genérica de la libertad. La libertad de afiliarse a cualquier Sindicato y la libertad de no afiliarse, y el desarrollo de la actividad inherente a la legítima actuación en el seno de la Empresa, para defender los intereses a cuyo fin se articulan las representaciones obreras, necesita de garantías frente a todo acto de injerencia, impeditivo u obstaculizador del ejercicio de esa libertad. La libertad sindical es así un derecho constitucionalizado y para su defensa está también abierta la defensa en vía constitucional.

Sexto.—Como ya anunciamos en otro de los fundamentos jurídicos, la protección frente a los actos de discriminación, vedados por el artículo 28.1) de la Constitución en lo que es propio de la libertad sindical, alcanza subjetivamente a todos los trabajadores, aunque respecto de los cualificados por su carácter de representantes adquiere la protección un especial reforzamiento (así, Convenio OIT —135, artículo 1.º—, con especial proyección en materia de despido traducible, entre otras particularidades, en garantías formales y en una inversión de la opción entre readmisión o indemnización (artículo 68.c) del Estatuto de los Trabajadores y artículos 212 y 213 de la Ley de Procedimiento Laboral). La no inclusión en la literalidad de los preceptos reguladores actualmente de las garantías sindicales de aquellos que son candidatos, o que han sido presentados como candidatos a la elección o al nombramiento de representantes de los trabajadores, no es obstáculo a la protección frente a despidos discriminatorios, pues, además de que, como hemos dicho, alcanza a todos los trabajadores, rebaja una especial atención cuando los actos que se denuncian como discriminatorios afectan a los candidatos en curso el proceso electoral y se les imputa propósitos de interferir decisivamente en la libre dotación de la representación obrera. Tal es, por otra parte, el contenido de la Recomendación OIT —143 (III, 7.1)—, complementaria —con el valor que según lo que dijimos en su momento, tienen las Recomendaciones— del Convenio OIT —135—.

Séptimo.—No es a este Tribunal Constitucional al que corresponde el señalar, acudiendo a la legislación en vigor, los efectos del despido nulo por incumplimiento de los requisitos formales, que ha sido el declarado por el Magistrado de Trabajo. Tal poder es exclusivo de los Jueces del orden jurisdiccional laboral (artículo 117.3) de la Constitución). La cuestión para nosotros es reconocer el derecho o libertad pública y adoptar, dentro de lo previsto en el artículo 55.1) de la Ley Orgánica del Tribunal Constitucional, las medidas precisas para restablecer a los demandantes en la integridad de su derecho. Pues bien, se cumple dicho objetivo, afirmando que la nulidad es radical, y, por ello, comporta necesariamente la readmisión, excluyéndose toda facultad de opción ejercitable por el empresario, pues los efectos que se anudan a tal nulidad reclaman la reintegración de los trabajadores en su puesto con el pago de los salarios y el mantenimiento de sus derechos adquiridos. La naturaleza de la obligación de readmisión y los medios de coercibilidad de la misma y el tratamiento, en su caso, de los medios sustitutorios de la restitución «in natura», son, por lo demás, materias que justificarán pronunciamientos electorios en su tiempo —y por el cauce previsto para la ejecución—, mas que no reclaman ahora pronunciamientos preventivos ante la eventualidad de obstáculos en la ejecución. La literalidad de los artículos 2.2) y 213 de la Ley de Procedimiento Laboral no son un obstáculo a la plena efectividad del derecho o libertad conculcada, pues aunque se concreten a los delegados o miembros del Comité de Empresa, constituye cauce análogamente aplicable a los otros supuestos de nulidad «ab radice», sanción que comporta la violación de derechos constitucionales fundamentales. La alegación tardíamente formulada para que traslademos al Pleno del Tribunal la supuesta inconstitucionalidad de estos artículos, es, como bien se ve, inatendible, pues no se da el supuesto del artículo 55.2 de la Ley Orgánica del Tribunal Constitucional.

Octavo.—A lo que se ha estudiado hasta este momento, añaden los demandantes en una acumulación de «causas petendi» que, sin embargo, se traduce en un petitum único coherente sólo con una de las invocaciones aludidas (las de los artículos 14 y 28.1) de la Constitución), que también se ha vulnerado el artículo 24 en cuanto consagra el derecho al proceso debido. A esta acumulación, que, por lo demás ninguna consecuencia infieren de ella los demandantes, falta, ante todo, el presupuesto fáctico en que pretende fundarse, pues se denuncia como un caso de indefensión el que el demandado en confesión judicial haya explicado motivos del despido, y que sobre esta prueba, haya discurrido la sentencia, para concluir, no obstante, con la declaración de nulidad del despido por falta de requisitos formales. Ni el artículo 24 constitucionaliza todas las reglas procesales para hacer depender del cumplimiento estricto de las mismas el derecho al proceso debido ni se ha operado en el caso denunciado una indefensión entendida como situación en que quedan los titulares de derechos o intereses legítimos, cuando se ven imposibilitados para ejercer los medios legales suficientes para la defensa. Por lo demás, el artículo 100 de la Ley de Procedimiento Laboral limita los motivos de oposición a la acción contra los despidos, de modo que en el caso de despido disciplinario la materia litigiosa queda acotada por referencia a lo que dispone el artículo 55.1 del Estatuto de los Trabajadores. El proceso ha concluido con sentencia declarando la nulidad del despido, y, por tanto, sin recoger motivos justificativos del despido fundados en hechos imputados en la parte de despido o traídos ulteriormente al proceso.

FALLO

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

Ha decidido:

Otorgar el amparo solicitado por X, Y, Z, en cuanto:

- a) Declarar que los despidos de que fueron objeto los demandantes por parte de la empresa X, Y, Z, son nulos, con nulidad radical;
- b) Reconocer el derecho de los demandantes a no sufrir discriminación por razón de su pertenencia a un sindicato y de presentarse como candidatos para cubrir puesto de representación obrera en la empresa;
- c) Restablecer a los recurrentes en la integridad de su derecho o libertad, para lo cual deberán ser admitidos en la empresa, con todo lo demás que procede en los casos de despido nulo, con nulidad radical.

Publíquese esta Sentencia en el Boletín Oficial del Estado.

Dada en Madrid a veintitrés de noviembre de mil novecientos ochenta y uno.—Jerónimo Arozamena Sierra.—Francisco Rubio Llorente.—Luis Díaz Picazo y Ponce de León.—Francisco Tomás y Valiente.—Plácido Fernández Viagas.—Antonio Truyol Serra.—Firmados y rubricados,