|  |  |
| --- | --- |
| Auto | 193/1993 |
| Fecha | de 14 de junio de 1993 |
| Sala | Sección Tercera |
| Magistrados | Don Luis López Guerra, don Eugenio Díaz Eimil y don Julio D. González Campos. |
| Núm. de registro | 163-1993 |
| Asunto | Recurso de amparo 163/1993 |
| Fallo | Lo anteriormente razonado nos lleva a inadmitir a trámite este recurso de amparo, una vez confirmada la carencia de contenido constitucional del mismo que pusimos de manifiesto en nuestra providencia de 26 de abril de 1993. |

**AUTO**

 **I. Antecedentes**

1. Por escrito registrado en este Tribunal el 20 de enero de 1993, don Antonio A. García Arribas, Procurador de los Tribunales, en nombre y representación de don José Lamberto Llano Muñiz, interpone recurso de amparo contra el Auto del Tribunal Supremo (Sala de lo Social) de 24 de noviembre de 1992 que inadmite el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto contra la Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Castilla-León (Valladolid) de 21 de enero de 1992, que confirma la del Juzgado de lo Social núm. 3 de León de 14 de noviembre de 1991.

2. Del contenido de la demanda y de los documentos que a ella acompañan resultan, en síntesis, estos hechos con relevancia para resolver sobre la admisión del presente recurso de amparo:

a) Don José Lamberto Díaz Ruiz, trabajador y miembro del comité de empresa de "S.A. Hullera Vasco-Leonesa" participó en la huelga de varios meses de duración que tuvo lugar en la empresa relacionada con la renovación del convenio colectivo.

b) Por su participación en un piquete de huelguistas fue despedido por carta de 11 de julio de 1991. En la misma se aludía al siguiente hecho:

"El día 6 de junio, a las 7,45 horas de la mañana, Vd. junto con dos compañeros, agredió a un ingeniero de la empresa, don Santiago Gómez Blanco, cuando éste se dirigía a su puesto de trabajo en el Grupo Fábrica Santa Lucía. El citado ingeniero llegó, incluso, a recibir un puñetazo en pleno rostro". Se le imputaban asimismo otros hechos, como su participación en otro grupo que insultó, empujó y amenazó a otros trabajadores cuando volvían a sus casas, en presencia de sus familiares.

c) En el correspondiente juicio, sí bien quedó probado que el actor se ciñó a informar a otros empleados sin impedir el acceso al trabajo ni utilizar amenazas o coacciones, si quedó probada su pertenencia al grupo que agredió a don Santiago Gómez, en el que participó activamente. En concreto quedó probado, entre otros extremos, lo siguiente: "el día 6 de junio de 1991 sobre las 7,45 horas el actor y dos compañeros se acercaron a un automóvil parado en el paso a nivel del ferrocarril cercano al centro de trabajo Grupo Fábrica Santa Lucía, en cuyo automóvil se encontraba el Ingeniero de la empresa Santiago Gómez Blanco, intimándole para que bajase el cristal de la ventanilla del conductor y al bajarlo, le preguntaron a dónde iba, contestando con evasivas y al insistir vehementemente uno de ellos metió la mano en el interior del automóvil para arrebatarle las llaves del coche y como se lo impidiera el conductor le dió varios puñetazos y después el actor forcejeando con el agresor le apartó y dirigiéndose a Santiago Gómez le dijo: " da la vuelta y marcha que esta huelga es para todos", y ante el tono tajante, el ingeniero se dirigía al trabajo no tuvo otro remedio que cumplir la orden que se le dió". Por ello, se declaró el despido procedente por Sentencia de 14 de noviembre de 1991.

d) Recurrida esta Sentencia en Suplicación, la misma fue confirmada por Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Castilla-León (Valladolid) de 21 de enero de 1992.

e) Interpuesto contra ésta Recurso de casación para la unificación de doctrina, éste fue inadmitido a trámite por Auto de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo de 24 de noviembre de 1992.

3. La demanda de amparo se sustenta sobre cuatro motivos.

1º Infracción del art. 24.2 C.E. por haberse vulnerado en las resoluciones judiciales recurridas el principio de presunción de inocencia.

2º Infracción del art. 14 C.E. por haber sido discriminado el trabajador, al haber soportado sólo él el despido, y no los otros integrantes del piquete de huelguistas.

3º Infracción del art. 28.1 C.E., por no haber sido oído el Delegado Sindical de Comisiones obreras antes de haber sido impuesta la sanción.

4º Infracción del art. 28.2 C.E. por entender que el ejercicio del derecho de huelga engloba el de pedir la participación en la misma, aun de forma tajante, a otros trabajadores de modo que no es admisible la sanción que sufrió por el solo hecho de indicar a otro trabajador "da la vuelta y marcha, que esta huelga es para todos ".

Por ello, solicita el demandante de este Tribunal que otorgue el amparo y declare la nulidad del despido sufrido por él.

4. Por providencia de 26 de abril de 1993. la Sección acordó, de conformidad con lo dispuesto en el art. 50.3 LOTC conceder al demandante de amparo y al Ministerio Fiscal el plazo común de diez días para que formularan las alegaciones pertinentes en torno a la carencia manifiesta de contenido constitucional de la demanda (art. 50.1.c) LOTC).

5. Por escrito presentado en el Juzgado de Guardia de Madrid el 17 de mayo de 1993, y registrado en este Tribunal el 19 de mayo de 1993, formula el demandante sus alegaciones en las que puntualiza que se agotó correctamente la vía Judicial y afirma que la demanda de amparo tiene, en cuanto a los preceptos infringidos y hechos acaecidos un claro contenido constitucional.

6. El 17 de mayo de 1993 presenta el Ministerio Fiscal sus alegaciones, en las que interesa que no sea admitida a trámite la presente demanda por carecer de contenido constitucional y concurrir así la causa de inadmisibilidad prevista en el art. 50.1.c) LOTC.

Estas alegaciones, en síntesis, son las siguientes:

. La declaración del despido como procedente no pudo vulnerar el principio de presunción de inocencia, por la reducida vigencia de ese principio en la jurisdicción laboral. En todo caso, debe partirse en la jurisdicción constitucional del respeto a los hechos declarados probados y de la no discusión de la valoración judicial de las pruebas, mientras que en la demanda de amparo se debate el alcance probatorio de la prueba testifical apreciada.

. Tampoco debe aceptarse la censura de discriminación planteada en la demanda; primero por no aportarse datos concretos a fin de comparar la conducta del demandante con la de los otros trabajadores no sancionados, y, segundo, porque acreditada la ilegalidad de la actividad de la conducta del demandante, lo que se viene a reclamar es la igualdad en la ilegitimidad, pretensión que no tiene cabida en el art. 14. C.E.

. La no audiencia del Delegado Sindical, puesto que fue oída la Sección Sindical, no aparece como un defecto con entidad bastante para entender que se ha vulnerado el derecho reconocido en el art. 28.1 C.E.

. Según los Hechos Probados de la Sentencia de instancia, el actor no se limitó a decir al Sr. Gómez "da la vuelta y marcha que esta huelga es para todos. Además, la valoración de los hechos por la Sentencia de instancia no ha incurrido en una interpretación enervante o formalista.

##### II. Fundamentos jurídicos

1. En la demanda de amparo se combaten dos resoluciones judiciales -la Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Castilla-León de 21 de enero de 1992 y la Sentencia del Juzgado de lo Social de Valladolid de 14 de noviembre de 1991, confirmada por aquélla que declaran procedente el despido que sufrió el demandante, el cual resultó de la participación de aquél en un piquete de huelguistas durante una huelga acaecida en el ámbito de la empresa "S.A. Hullera Vasco-Leonesa".

El demandante afirma que su despido vulneró los artículos de la Constitución Española 24.2 (principio de presunción de inocencia), 14 (principio de igualdad), 28.1 (libertad sindical) y 28.2 (huelga).

2. En cuanto al principio de presunción de inocencia, como recientemente ha recordado este Tribunal (SSTC 30/1992, 27/1993), el campo de aplicación natural de este principio es el proceso penal, y por extensión el procedimiento administrativo sancionador, y no es factible extenderlo constitucionalmente a las sanciones en el ámbito laboral, ya que el despido no es sino una resolución contractual, además de que el reconocimiento por un tribunal de un incumplimiento contractual no incluye juicio alguno sobre la culpabilidad o inocencia de sujeto.

En cuanto a la discriminación que habría sufrido el actor al ser despedido sólo él, y no los otros componentes del piquete, resulta satisfactorio el razonamiento vertido en las sentencias recurridas, que se refiere al dato de que los otros trabajadores no pudieron ser identificados por el empresario. De otro lado, el propósito discriminatorio perseguido con el despido no se ha podido probar en la vía judicial, habiendo sólo quedado en alegaciones del actor relativas a la intencionalidad del despido, frente a la cual la empresa articuló una prueba convincente sobre la verdadera causa del mismo.

De otro lado, el hecho de no haber dado audiencia el empresario al delegado sindical no ha supuesto tampoco vulneración alguna de derechos fundamentales. Ya se declaró en la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Castilla-León aquí recurrida (fundamento jurídico 7º), que no constaba a la empresa la existencia de delegados sindicales, y además, hay que tener en cuenta que la exigencia formal para el despido de miembros de comité de empresa (art. 68 a) E.T.) se ciñe a la apertura de expediente contradictorio, es decir, con audiencia del interesado, requisito que indudablemente se cumplió por la empresa. La audiencia previa del delegado sindical (art. 10.3.3º LOLS), si lo hubiere, sólo es necesaria, obviamente, cuando aquél existe, y el actor no ha acreditado su existencia. Si se ha acreditado, de otro lado, que existió comunicación previa de la sanción a la Sección Sindical de Comisiones Obreras. Como quiera que es ésta la que elige y revoca el delegado sindical, la comunicación a aquélla -que no es preceptiva- podría incluso considerarse como una válida vía de comunicación indirecta con el delegado sindical, de haberlo, pues su vinculación con ella no se puede cuestionar.

3. Indica por último el recurrente que el despido del que fue objeto le supuso vulneración del derecho de huelga, ya que se basó en su participación en un piquete en el que no realizó ninguna actuación reprensible. Según alega, se limitó a decir al Sr. Gómez Blanco la frase "da la vuelta y marcha, que esta huelga es para todos", lo que sería una mera invitación a la huelga inseparable del propio derecho. En consecuencia, una sanción como la padecida en este caso vulneraría el art. 28.2 C.E.

Sin embargo, este relato de los hechos no se compadece con los que resultaron fijados en la vía judicial, que son aquellos de los que necesariamente hemos de partir. De la lectura del relato fáctico de las Sentencias impugnadas lo cierto es que, con independencia de la conducta global del piquete, de sólo tres personas, al que pertenecía el actor -piquete que entre otras cosas impidió materialmente el acceso al centro de trabajo al Sr. Gómez, además de coaccionarle, golpearle y quitarle violentamente las llaves del coche- al actor se le probó una autoría más relevante que la de decir la frase que reconoce haber pronunciado; así: se acercó junto a dos compañeros a un automóvil donde se encontraba un ingeniero de la empresa, le intimó gravemente a que bajara la ventanilla del vehículo, se mantuvo pasivo mientras que, tras ello, otro trabajador le diera varios puñetazos al ingeniero tratando de arrebatarle las llaves del automóvil, aunque después lo apartó de éste, y le dijo al ingeniero, con tono tajante: "da la vuelta y marcha que esta huelga es para todos". Se declaró probado que ante tal afirmación, dictada de modo tajante, "el ingeniero que se dirigía al trabajo no tuvo más remedio que cumplir la orden que se le dió. Ello se hizo con ademanes tan expresivos y en consonancia con la agresión a que fue sometido que se coartó gravemente su libertad impidiéndole trabajar, ya que no tuvo más remedio que darse la vuelta en contra de su voluntad".

Así pues, en cuanto a la intervención del demandante en el piquete hay que hacer una distinción: en primer lugar, su intervención personal en la acción que motiva su despido no viene revestida de violencia ni causó un directo daño físico o material, ni tampoco las palabras que profirió pueden considerarse como graves insultos o amenazas. Pero, en segundo lugar, aunque efectivamente no hubiera hecho acciones en sí mismas violentas, o de las que se le pudiera eventualmente derivar responsabilidad patrimonial o penal, hay que valorar en el contexto concreto si su conducta incidió negativamente de modo ilegítimo en la libertad de trabajo del trabajador en cuestión, pues el piquete en el que participó no se limitó tan sólo a informar, aun de una manera incisiva o agresiva, de la realización de la huelga, o a efectuar un lícito requerimiento pacífico a unirse a la misma, sino que se dirigió realmente a eliminar de hecho la libertad de trabajo, evitando de modo radical la posibilidad de trabajo de aquél que quisiera no seguir la huelga, y el demandante de amparo, aunque no protagonizara conductas particularmente violentas ni llegara a la agresión física, lo cierto es que con su intervención sí ayudó a impedir la decidida voluntad de trabajador de acudir a su puesto: primero intimándolo y luego conminándolo a volverse, comunicación que en ese contexto -es decir, tras haber sido golpeado y en presencia del resto del piquete- significaba una orden material y casi una amenaza.

Ello supone exceder el ámbito de lo que es un piquete informativo y de lo que es el requerimiento pacífico a seguir la huelga, que sí es lícito (art. 6.6 Real Decreto Ley 17/1977) y que se ampara tanto en la libertad de expresión e información (arts 20.1.a) y d) C.E.), como en el propio derecho de huelga (art. 28.2 C.E.), toda vez que la publicidad de la misma debe entenderse consustancial al recto ejercicio de ese derecho (STC 254/88, F.J. lº). Como ya se ha dicho por este Tribunal, si bien es lícita "no sólo la publicidad del hecho mismo de la huelga, sino también de (...) recabar la solidaridad de terceros o superar la oposición" (STC 120/1983), sin embargo "ni la libertad de pensamiento ni el derecho de reunión y manifestación comprenden la posibilidad de ejercer sobre terceros una violencia moral de alcance intimidatorio, porque ello es contrario a bienes constitucionales protegidos como la dignidad de la persona y su derecho a la integridad moral (arts. 10 y 15 C.E.) que han de respetar no sólo los poderes públicos, sino también los ciudadanos de acuerdo con los arts. 9 y 10 de la Norma Fundamental" (STC 2/1982), ni tampoco el derecho de huelga comprende la limitación de la capacidad de decisión de otros "mediante la coacción psicológica o presión moral" (ATC 71/1992). Y no es ocioso recordar que el art. 6.4 del Real Decreto Ley 17/1977 establece que "se respetará la libertad de trabajo de aquellos trabajadores que no quieran sumarse a la huelga", y que el art. 6.6. del mismo Real Decreto-Ley dispone que "los trabajadores en huelga podrán efectuar publicidad de la misma, en forma pacífica, y llevar a efecto recogida de fondos sin coacción alguna".

Por último, no puede tampoco perderse de vista que como ya se expresó en la STC 120/1983 (fundamento jurídico 3º), para un caso también de valoración de conductas realizadas en una huelga, que este Tribunal "tiene que respetar y reconocer el margen de apreciación de los tribunales ordinarios en el ejercicio de su competencia, reconocida en el art. 117.3 de la C.E., de modo que sólo en el supuesto de que tal apreciación de legalidad hubiere sido claramente irrazonada podría estimar producida la vulneración constitucional y sustituirla por un criterio más ajustado... ". Margen de apreciación que en este caso les ha llevado a concluir que la conducta del actor fue merecedora de la sanción que se le impuso.

ACUERDA

Lo anteriormente razonado nos lleva a inadmitir a trámite este recurso de amparo, una vez confirmada la carencia de contenido constitucional del mismo que pusimos de manifiesto en nuestra providencia de 26 de abril de 1993.

Madrid, a catorce de junio de mil novecientos noventa y tres.