|  |  |
| --- | --- |
| Auto | 76/1984 |
| Fecha | de 8 de febrero de 1984 |
| Sala | Sección Segunda |
| Magistrados | Don Manuel Díez de Velasco Vallejo, don Rafael Gómez-Ferrer Morant y don Ángel Escudero del Corral. |
| Núm. de registro | 750-1983 |
| Asunto | Recurso de amparo 750/1983 |
| Fallo | Por lo expuesto, la Sección acuerda declarar inadmisible el presente recurso de amparo y el archivo de las actuaciones. |

**AUTO**

 **I. Antecedentes**

1. El día 14 de noviembre de 1983, don Andrés Pazos Palmero y don Enrique González Canal, representados por el Procurador don Mauro Fermín García Ochoa, interpusieron recurso de amparo contra la Sentencia de la Sala Sexta del Tribunal Supremo, de 28 de septiembre de 1983, confirmatoria de la dictada por la Magistratura de Trabajo núm. 3 de Valladolid de 29 de enero de 1982.

Los actores, trabajadores de la empresa «Compañía Ibérica de Productos Industriales, S. A.» (CIPISA) y miembros del Comité de Empresa, fueron despedidos, junto con otros compañeros, el día 10 de diciembre de 1981 como autores de faltas muy graves de deslealtad y abandono injustificado del puesto de trabajo como consecuencia de la utilización en los casos que se señalaban de las horas atribuidas para el ejercicio de sus funciones de representación de los trabajadores en actividades ajenas a tales funciones. Las pruebas fueron obtenidas mediante la vigilancia de los afectados por una agencia de detectives privados.

Los trabajadores despedidos formularon demanda judicial por despido nulo -debido a ciertas irregularidades que entendían existentes en el expediente disciplinario que culminó en el despido- o subsidiariamente improcedente, alegando que se trataba de un despido discriminatorio y considerando la vigilancia por medio de detectives privados como una intromisión en la libertad sindical al implicar una discriminación por el mero hecho de haber sido elegidos representantes de los trabajadores en elecciones sindicales. La Magistratura de Trabajo núm. 3 de Valladolid dictó Sentencia desestimatoria en relación a los ahora recurrentes en amparo y estimatoria con respecto a los restantes trabajadores despedidos. Habiéndose interpuesto recurso de casación, la Sala Sexta del Tribunal Supremo lo desestimó confirmando el pronunciamiento de instancia y rechazando las alegaciones de discriminación y de atentado a las garantías de los representantes.

2. La demanda de amparo denuncia el incumplimiento de determinadas formalidades en el expediente disciplinario, lo que debió conducir a la declaración de nulidad del despido, razón por la cual el Tribunal Supremo infringió el principio de igualdad al pronunciarse en forma opuesta a sus propios precedentes concretados en la Sentencia de 2 de noviembre de 1982.

Se alega igualmente la infracción del derecho de libertad sindical -art. 28.1 de la C. E.- en relación con los arts. 14 y 10 de la C. E. producida por el sometimiento de los trabajadores a vigilancia que consideran intromisión en su normal actividad de representación. Tal infracción se habría producido también al efectuarse por parte de la Magistratura y del Tribunal Supremo una interpretación acerca de qué gestiones deben considerarse representativas de los trabajadores, lo que sería contrario a la libertad sindical al someter los límites de su actuación al criterio de la Empresa y de otras instancias ajenas a los trabajadores, perteneciendo a la exclusiva competencia de los representantes y al exclusivo control de los representados la disponibilidad de las horas atribuidas para el desempeño de sus funciones.

La denuncia, por fin, la vulneración del art. 24.1 de la C. E. al haberse desarrollado un expediente disciplinario con irregularidades, tales como el carácter genérico de las imputaciones del pliego de cargos, reducción del plazo de investigación de los hechos y de audiencia del Comité, ausencia del Secretario y falta de neutralidad del instructor, todo lo cual habría originado la indefensión de los recurrentes.

3. La Sección Segunda de este Tribunal Constitucional (T. C.) acordó, mediante providencia de 11 de enero de 1984, hacer saber a los recurrentes la posible existencia de la causa de inadmisibilidad consistente en carecer la demanda manifiestamente de contenido que justifique una decisión del T. C., concediéndoles, así como al Ministerio Fiscal, un plazo de diez días para formular sus alegaciones.

4. El Ministerio Fiscal efectúa las suyas en escrito registrado el día 23 de enero de 1984. Valorando la primera alegación de infracción del principio de igualdad afirma que no existe contradicción entre la Sentencia del Tribunal Supremo aducida y la que es objeto del recurso, toda vez que en aquélla se limita a declarar que las prescripciones en los expediente contradictorios por despido son de obligado cumplimiento y en el caso actual se señala que el expediente que determinó el despido de los actores se sustanció respetando las garantías establecidas en el Estatuto de los Trabajadores y en el Pacto vigente en la Empresa. En cualquier caso, ello sería una cuestión de legalidad resuelta fundada y razonablemente por los Jueces y Tribunales ordinarios.

Igual falta de fundamento está en la segunda vulneración expuesta. No puede hablarse razonablemente de quebranto a la libertad sindical, que se extiende a la de acción sindical, por el hecho de ser sancionados por no aplicar el tiempo concedido a las actividades sindicales para las que fue dado. No hubo ni en el despido ni en las posteriores resoluciones judiciales merma del derecho a la actividad sindical que nada tiene que ver con la razón misma del despido.

En cuanto a la tercera vulneración alegada, los argumentos de la demanda se refieren a las irregularidades del expediente. Pero los recurrentes demandaron a la Empresa ante la Magistratura de Trabajo, pudieron defenderse usando los medios de prueba que estimaron idóneos y obtuvieron una Sentencia fundada en Derecho en primera instancia, ante la que recurrieron en casación articulando hasta ocho motivos de disconformidad, y en cuya sede se dictó Sentencia ampliamente motivada, con todo lo cual queda sobradamente cumplida la justicialidad que como derecho fundamental recoge el art. 24.1 de la C. E.

5. Los demandantes, en escrito de alegaciones presentado el día 28 de enero, exponen que la admisión del recurso procede, a sensu contrario del art. 50.2 b) de la Ley Orgánica del Tribunal Constitucional (LOTC), siempre que no carezca manifiestamente de ningún contenido constitucional, exigiéndose por tanto un mínimo y aparente contenido.

Ello sucede en el presente caso, pues se denuncia que el despido de los actores es nulo por haberse producido con vulneración de sus derechos constitucionales, y existe una evidente relación de causalidad entre la Sentencia impugnada y el derecho a la libertad sindical ya que aquélla se fundamenta en una serie de considerandos que interpretan, cercenando su contenido, el art. 28.1 de la C. E.

En síntesis, con respecto a esta vulneración, las cuestiones que pretenden debatirse en el recurso son: a) si el derecho de libertad sindical es compatible o no con el hecho de que los miembros de un Comité de Empresa sean sometidos a vigilancia de forma indiscriminada, de forma que la Empresa conozca sus movimientos y actuaciones sindicales, y b), si es compatible con la libertad sindical el hecho de que la Empresa o cualquiera otra instancia, incluida la judicial, puede juzgar qué actuaciones de los trabajadores son actuaciones sindicales y qué actuaciones no lo son. Ambas cuestiones tienen un claro contenido constitucional y poseen, incluso desde un punto de vista general, interés en cuanto a su resolución mediante Sentencia, pues aún no han tenido acceso al T. C.

En cuanto a la vulneración del art. 14 de la C. E. se fundamenta en una desigual aplicación de la Ley por parte del Tribunal Supremo, pues la Sentencia que se aporta a efectos comparativos estableció que la no designación de secretario en un expediente sancionador a representantes sindicales es una falta de procedimiento esencial que puede ser apreciada de oficio por el Tribunal y que conlleva la nulidad del despido, en tanto que en la impugnada se hace una interpretación diferente sin que su apartamiento del precedente se fundamente en absoluto.

Por fin, se alega la vulneración del art. 24.1 de la C. E. por las razones expuestas en la demanda. Y junto a ella debe añadirse la del art. 24.2 que consagra la presunción de inocencia, pues la actividad probatoria que justificó el fallo de la Sentencia no se ajustaba a Derecho.

##### II. Fundamentos jurídicos

1. Frente a la opinión expresada por los demandantes debe señalarse una vez más que no basta con que se alegue la vulneración de uno o unos preceptos constitucionales para dotar a la demanda de contenido que justifique una decisión mediante Sentencia, sino que es preciso que de ella así como del contenido de la resolución que se impugna se desprendan indicios racionales de haberse producido la vulneración denunciada. Cuando, es esto lo que sucede en el presente caso, las alegaciones no pueden llevar al ánimo del T. C. una mínima duda sobre la presunta inconstitucionalidad de tal resolución, es obligado llegar a la conclusión de que existe la causa de inadmisibilidad reseñada, sin que, de otra parte, corresponda al recurrente sino al propio T. C. apreciar el interés que, pese a todo, pueda tener el pronunciamiento desestimatorio mediante Sentencia.

2. Se alega la infracción del principio de igualdad como consecuencia de haberse dictado por el Tribunal Supremo una resolución opuesta a sus propios precedentes, y, ciertamente existe contradicción entre la Sentencia impugnada y la que se aporta como término comparativo en torno a los requisitos exigibles para la validez del expediente disciplinario del representante de los trabajadores, pero los demandantes han seleccionado arbitrariamente el término de comparación, pues entre dichas Sentencias del Tribunal Supremo existen al menos otras dos -de 30 de noviembre de 1982 y de 25 de marzo de 1983- en las que se mantiene la misma postura que ahora se cuestiona en la demanda, y en las que se manifiesta, con expresa referencia a la jurisprudencia anterior, el cambio interpretativo que ha de estimarse como justificado y razonable. Lejos de existir, pues, la infracción que se denuncia, la resolución impugnada se ajusta estrictamente a jurisprudencia consolidada del mismo órgano que la dicta.

3. Igualmente falta de fundamento se encuentra la alegación de vulneración del art. 24.1 de la C. E. presuntamente motivada por la existencia de irregularidades en el expediente que originaron la indefensión de los demandantes. Cualquiera que sean tales irregularidades no es posible, sin embargo, establecer la relación con el derecho a la tutela judicial que se expresa en la demanda. El expediente disciplinario constituye, según la Ley, requisito indispensable para la validez del despido de los representantes de los trabajadores, pero no afecta a la defensa del trabajador ante la jurisdicción laboral que es plena, ni al proceso al que no se trasladan los vicios de aquél disminuyendo las garantías de las partes. Entre expediente y proceso existe solución de continuidad de forma que no puede considerarse aquél como un trámite previo de éste pero integrado en su misma naturaleza. Por el contrario, aquél desemboca exclusivamente en caso positivo en la carta de despido que cierra el trámite y sobre la que recaerá, en su caso, el proceso.

De esta forma, no estando condicionado el resultado del proceso por el expediente, ni puede considerarse a éste como trámite procesal o preprocesal ni sus defectos se trasladan al proceso de modo que pudiera imputársele la indefensión presuntamente originada.

Reducido el recurso de amparo a la comprobación de vulneraciones a los derechos fundamentales, no corresponde al T. C. efectuar declaración alguna sobre los requisitos indispensables para que el expediente disciplinario constituya realmente una garantía del representante y no produzca indefensión, materia que pertenece al ámbito de la legalidad ordinaria para la que resultan competentes los órganos de la jurisdicción laboral. Al T. C. sólo compete señalar que ello no afecta al derecho a la tutela que tiene su actuación en el proceso y que en el presente caso no se ha visto vulnerado, pues los demandantes pudieron plantear su pretensión con plenas garantías de defensa primero ante la Magistratura de Trabajo y posteriormente ante el Tribunal Supremo, aportando las pruebas que estimaron oportuno y alegando lo que a su interés convenía, y obtuvieron una decisión fundada por más que contraria a la postura mantenida por ellos.

3. Por fin se alega la vulneración del art. 28.1 de la C. E. en relación con los arts. 10 y 14 producida tanto por el sometimiento de los representantes a vigilancia como por el hecho de aceptarse el despido en función de una valoración de la dedicación del crédito horario que tienen reconocido para el ejercicio de su función, que, en opinión de los demandantes, es ilegítimo por pertenecer a la exclusiva competencia de los representantes y al exclusivo control de los representados. Con escasa precisión conceptual los demandantes, representantes de los trabajadores, quieren aludir sin duda al carácter discriminatorio de tales medidas por considerarlas motivadas en su condición de representantes.

Es esta valoración la que no puede admitirse en el caso concreto. Al T. C. no corresponde en el recurso de amparo efectuar unas declaraciones generales y abstractas sobre los temas que también en general suscitan los demandantes, sino exclusivamente pronunciarse sobre concretas vulneraciones de derechos fundamentales, presuntamente cometidas en este caso por unas resoluciones judiciales, y con sujeción a los hechos declarados probados.

Constando entre éstos que los demandantes dedicaron parte de las horas concedidas para el ejercicio de sus funciones representativas a actividades ajenas -«menesteres personales», «gestiones privadas» o «vida familiar»- o que prescindieron del ejercicio de aquellas funciones -«sin realizar actividad alguna relacionada con su cualidad de miembro del Comité de Empresa» o «prescindiendo totalmente de funciones representativas o sindicales»- sólo es posible constatar que el despido no se produjo como consecuencia de su condición de representantes, sino por razones ajenas a tal condición, no apreciándose en consecuencia ningún signo de discriminación.

El crédito horario no constituye un derecho absoluto sino que está reconocido en función de una determinada actividad, por lo que la desviación puede ser objeto de control y aparejar las consecuencias oportunas, excediendo de la competencia de este T. C. cualquier valoración sobre las extraídas en un caso concreto. Y si el control de la desviación es posible, no cabe imputar vulneración alguna al concreto medio elegido siempre que se haya producido sin infracción de otros derechos y sin suponer obstáculo o impedimento al desarrollo de las funciones representativas.

ACUERDA

Por lo expuesto, la Sección acuerda declarar inadmisible el presente recurso de amparo y el archivo de las actuaciones.

Madrid, a ocho de febrero de mil novecientos ochenta y cuatro.