**STC 135/1990, de 19 de julio de 1990**

La Sala Primera del Tribunal Constitucional, compuesta por don Francisco Tomás y Valiente, Presidente, y don Fernando García-Mon y González-Regueral, don Carlos de la Vega Benayas, don Jesús Leguina Villa, don Luis López Guerra y don Vicente Gimeno Sendra, Magistrados, ha pronunciado

**EN NOMBRE DEL REY**

la siguiente

**S E N T E N C I A**

En el recurso de amparo 779/88, interpuesto por doña Concepción Cirre Pérez, representada por el Procurador de los Tribunales don Isacio Calleja García y asistido del Letrado don Felipe Gómez Sánchez, contra la Sentencia del Tribunal Central de Trabajo de 22 de marzo de 1988. Han comparecido el Ministerio Fiscal y la Procuradora doña Isabel Cañedo Vega en nombre y representación de la Confederación Sindical de Comisiones Obreras. Ha sido Ponente el Magistrado don Carlos de la Vega Benayas, quien expresa el parecer de la Sala.

**I. Antecedentes**

1. Por escrito que, presentado en el Juzgado de Guardia el día 28 de abril de 1988, tuvo entrada en el Registro de este Tribunal el día siguiente, el Procurador de los Tribunales don Isacio Calleja Careía interpone, en nombre y representación de doña Concepción Cirre Pérez. recurso de amparo contra la Sentencia del Tribunal Central de Trabajo de 22 de marzo de 1988 en autos sobre despido improcedente.

2. Los hechos que fundamentan el presente recurso son, en síntesis, los siguientes:

a) La actora doña Concepción Cirre Pérez prestaba servicios por cuenta de la Federación del Metal-Comisiones Obreras de Cantabria en virtud de contrato de trabajo a tiempo parcial de fecha 9 de noviembre de 1981 como administrativo, y con la categoría profesional de secretaría. Posteriormente en 9 de febrero de 1982 suscribió contrato de trabajo, por igual cuenta, a tiempo parcial y de duración indefinida. Los correspondientes contratos fueron suscritos por el Secretario General de la Unión Regional de la confederación Sindical de Comisiones Obreras de Cantabria. Percibiendo un salario de 1.640 pesetas diarias en prorratas de pagas extraordinarias.

b) El III Congreso Regional de la Federación del Metal, en su reunión del día 13 de junio de 1987, procedió a la elección de la Comisión Ejecutiva y a la designación del Secretario Regional de aquella Federación, lo que se dio a conocer a la actora mediante carta de fecha 17 de junio de 1987, suscrita por el Secretario General de la Federación del Metal de Comisiones Obreras de Cantabria, encomendándole nuevas instituciones, lo que reiteró mediante carta de fecha 25 de junio de 1987, recibida por la actora en 30 de junio de 1987.

c) Tras diversas comunicaciones tanto de los Secretarios General y de Organización de la Federación del Metal nacidos del II Congreso como del nuevo Secretario General -expresivos del conflicto interno existente en la mencionada Federación-, la hoy recurrente recibió una carta de fecha 8 de septiembre de 1987 del Secretario General de la Comisión Ejecutiva Regional de Comisiones Obreras de Cantabria por la que se le rescindió su contrato de trabajo.

d) Formulada demanda ante la Magistratura de Trabajo de Santander por despido fue estimada por Sentencia de la referida Magistratura, de 3 de noviembre de 1987 que declaró el despido radicalmente nulo.

e) Interpuesto recurso de suplicación fue estimado parcialmente por Sentencia del Tribunal Central de Trabajo. de 22 de marzo de 1988, que, revocando la Sentencia recurrida, declaró el despido como improcedente.

3. La actora solicita de este Tribunal que declare la nulidad de la Sentencia impugnada. Aduce como violado el art. 14 de la Constitución. Funda su queja en que frente a lo declarado por la Sentencia del Tribunal Central de Trabajo -vaguedad de la discriminación. falta de especificación de la ideología política de la trabajadora ni su encuadramiento sindical determinantes de la falta de apreciación de la discriminación alegada, y probanza por parte del demandado de la existencia de causas ajenas a la discriminación que convierten el despido en improcedente pero no nulo radicalmente señala, de un lado, que ante la Magistratura de Trabajo se expusieron las razones que fundaban la discriminación alegada ya que, fruto de un conflicto interno en la Federación del Metal de CC.OO., la actora fue despedida; de otro, que con arreglo a la doctrina constitucional sobre inversión de la carga de la prueba es preciso que el empresario pruebe la causa del despido sin que el hecho de existir una causa disciplinaria de despido -desohediencia- excluya la necesidad de su prueba al no negarse, de un modo expreso, la existencia de una causa de discriminación.

4. Por providencia de 4 de julio de 1988, la Sección Cuarta de la Sala Segunda de este Tribunal acordó tener por interpuesto el recurso de amparo por el Procurador don Isacio Calleja García, en nombre y representación de doña Concepción Cirre Pérez. Asimismo, y de conformidad con lo dispuesto en el art. 50.5, en relación con el 85.2 de la LOTC, se concedió un plazo de diez días a la recurrente en amparo, a fin de que, dentro del mismo, acreditara fehacientemente la fecha de notificación de la resolución del Tribunal Central de Trabajo, de 22 de marzo de 1988, a efectos del cómputo del plazo previsto para la presentación del recurso de amparo (art. 44.2 LOTC); y presentara copia. traslado o certificación de la Sentencia de la Magistratura de Trabajo núm. 3 de Santander [art. 49.2.b) LOTC].

5. Por providencia de 26 de septiembre de 1988, la Sección Cuarta acordó tener por recibidos los documentos remitidos por el Procurador don Isacio Calleja García, en cumplimiento de lo acordado en providencia de 4 de julio de 1988.

Asimismo, acordó admitir a trámite el presente recurso de amparo. Por lo que de conformidad con lo dispuesto en el art. 51 de la LOTC, se requirió a la Magistratura de Trabajo núm. 3 de Santander y al Tribunal Central de Trabajo, a fin de que, dentro del plazo de diez días, remitieran testimonio de los autos núm. 833/87 y del recurso de suplicación núm. 335/88, respectivamente, emplazando por la mencionada Magistratura a quienes fueron parte en el procedimiento seguido ante la misma, con excepción del recurrente en amparo, para que, si lo desean, en el indicado plazo de diez días, se personen en el proceso constitucional.

6. Por providencia de 7 de noviembre de 1988, la Sección Cuarta acordó tener por recibidas las actuaciones remitidas por el Tribunal Central de Trabajo y la Magistratura de Trabajo núm. 3 de Santander. Asimismo acordó tener por personado y parte en nombre y representación de la Confederación Sindical de Comisiones Obreras, a la Procuradora Sra. Cañedo Vega.

A tenor de lo dispuesto en el art. 52 de la LOTC, se concedió un plazo común de veinte días al Ministerio Fiscal y a los Procuradores Sres. Calleja García y Cañedo Vega para que con vista de las actuaciones aleguen lo que estimen pertinente.

7. El Fiscal, en escrito presentado el 9 de diciembre de 1988, advierte en primer lugar que basta un lectura de las Sentencias recaídas en el procedimiento judicial, y de las actuaciones todas, para percatarse de las diferencias de pensamiento que debían existir entre los dirigentes de la Federación del Metal de CC.OO. de Cantabria antes del III Congreso, y los que resultaron elegidos a consecuencia del citado 111 Congreso, y que también aparece de las actuaciones que, impugnado el Congreso por la Comisión Ejecutiva Federal, fue considerado legítimo por la Comisión de Garantías. Sin embargo según el Fiscal, las anteriores consideraciones no pueden conducir, sin más, a entender discriminatorio el despido de la actora. Para ello, sería necesario que la parte demandada no hubiera acreditado causas razonables de despido ajenas a toda discriminación.

Cita seguidamente la STC 38/1981 y su doctrina y hace notar que en la carta de despido que da lugar al presente asunto, consta que a la trabajadora se la rescinde su contrato en atención a una serie de consideraciones que contiene el párrafo siguiente: «Se te encomendaron una serie de trabajos que no cumpliste y te negaste a cambiar de despacho, provisionalmente y en la misma planta del edificio, con lo que en la práctica no realiza ninguna clase de trabajo para esta Federación del Metal ... en clara prueba de desobediencia». «... en los primeros días del actual mes de septiembre te presentas a trabajar...».

Este párrafo es recordado por la Federación del Metal en el Juicio ante la Magistratura de Trabajo, cuando después de reconocer que hubo diferencias de pensamiento dentro del sindicato a consecuencia del III Congreso, afirma que sin embargo el despido de esta trabajadora fue concreto y se debió a las causas que se expresan en la carta del mismo.

No hay pues ausencia de motivación razonable que permita reconducir el despido a una cuestión de mera discriminación ideológica, entre otras razones, porque como dice la Sentencia del Tribunal Central de Trabajo (fundamento jurídico 4.º) mal se puede apreciar esa discriminación cuando en la declaración de hechos probados ni tan siquiera se especifica la ideología política de la trabajadora, ni su encuadramiento sindical, ni su adhesión a una u otra corriente de CC.OO.

Es verdad, sigue el Fiscal, que se dio por parte de la trabajadora una abstención o negativa tácita a seguir las instrucciones cursadas por la nueva Ejecutiva, pero también es cierto que tal actitud, por sí sola no es indicativa necesariamente de oposición ideológica, sobre todo cuando todavía ella no sabía cuál de las dos Ejecutivas la anterior o la posterior al III Congreso- iba a ser la legítima, dada la impugnación habida y además las cartas que recibió de una y de otra contradictorias.

Parece razonable la tesis, por otra parte ampliamente argumentada, del Tribunal Central de Trabajo, de considerar que el despido tuvo por causa la desobediencia de la trabajadora y no la discriminación ideológica lesiva del derecho fundamental. Esta postura tiene apoyo en la misma carta de despido, y en la actuación de la despedida a lo largo del proceso electoral y de impugnación, conducta de expectativa y pasividad ante los acontecimientos en curso. La actuación en consecuencia de la Ejecutiva electa, podrá venir rodeada de la pasión del momento, pero ofrece como fundamento probado la negativa de la trabajadora a obedecer sus órdenes y, por lo tanto. una causa de despido no discriminatoria, que para el Tribunal Central de Trabajo resultara además injustificada y por ello terminará declarando la improcedencia de aquél; aspecto, éste último, de mera legalidad.

En consecuencia, el Fiscal interesa que se desestime el amparo.

8. Doña Isabel Cañedo Vega, Procuradora de los Tribunales actuando en nombre y representación de la Confederación Sindical de Comisiones Obreras, en escrito presentado el 10 de diciembre de 1988, comienza sus alegaciones diciendo que el despido de la recurrente se produce por una causa razonable ajena a todo propósito discriminatorio. Es -según recoge la resolución judicial recurrida- la negativa de la trabajadora a seguir las instrucciones de la Ejecutiva nacida del 111 Congreso lo que motiva el mencionado despido. En este sentido y según la doctrina de este Tribunal, sobre inversión de la carga probatoria, la central demandada acreditó la existencia de causas y motivos razonables extraños a todo propósito discriminatorio. Esta acreditación se realizó por esta parte, como señala el Tribunal Central de Trabajo, a pesar de que la hoy recurrente tan sólo realizó una manifestación vaga y genérica sobre la existencia de una supuesta discriminación sin que en ningún caso instrumentara un principio de prueba sobre la realidad de dichas manifestaciones. La propia recurrente en amparo señala en su recurso en diferentes ocasiones la ausencia de precisión y detalle y la vaguedad de la alegación de discriminación contenida en la demanda, incluso la propia parte actora en su escrito de demanda -hecho 3.º- señala el carácter nulo o subsidiariamente improcedente del despido agregando literalmente «e incluso radicalmente nulo por traer causa de una motivación discriminatoria». Expresión esta última de la clara y evidente duda, que pesa en el ánimo del recurrente en relación con la existencia de la discriminación alegada.

En el supuesto que dio origen al despido de doña Concepción Cirre existen motivos o razones de contenido claramente disciplinario, ajenos a cualquier tipo de discriminación. que fueron los que en realidad motivaron el despido. Estas causas quedaron perfectamente acreditadas según se recoge en la Sentencia del TCT.

Siguiendo la doctrina emanada de este Alto Tribunal recogida en sentencias entre otras, de 23 de noviembre de 1981 y 22 de junio de 1983, sobre inversión de la carga de la prueba, hay que señalar que en estos supuestos se precisa la existencia de un principio de prueba; debiendo acreditarse -para el supuesto concreto de despido discriminatorio- determinados hechos de los cuales se desprenda de forma precisa y directa la presunción de que se está ante un supuesto constitutivo de la discriminación alegada. Esta modificación del modelo común en materia de «onus probandi», que responde a criterios de equidad y de carácter tutelar en la disciplina tutelar, exige no obstante, como se ha señalado, un principio de prueba por parte de quien alega la existencia de discriminación; no siendo suficiente la mera invocación genérica de la concurrencia de supuesto discriminatorio para que se produzca sin más el efecto de traslación de la carga probatoria.

En el presente supuesto, la parte actora según se recoge en la Sentencia del TCT y de acuerdo con las manifestaciones por ella misma realizadas, se limitó a formular una mera invocación, vaga e imprecisa sobre una supuesta discriminación sin acreditar en el acto de juicio oral ningún elemento o principio de prueba en relación con la mencionada invocación de discriminación.

En consecuencia y habida cuenta que su representada alegó y probó la existencia de una causa o motivo razonable de despido y dada la ausencia de hechos de los que pueda inferirse la presunción de discriminación, entiende esta parte que debe ser desestimado en todos sus términos el recurso de amparo interpuesto de contrario.

9. Habiendo transcurrido en exceso el plazo para alegaciones concedido en providencia de 7 de noviembre de 1988, no se ha recibido escrito alguno del Procurador señor Calleja García.

10. Por providencia de 16 de julio de 1990, se señaló para deliberación y votación de esta Sentencia el día 19 del mismo mes y año.

##### II. Fundamentos jurídicos

1. La demanda de amparo se interpone contra la Sentencia del TCT de 22 de marzo de 1988 que declaró improcedente el despido de la solicitante de amparo, revocando así en parte la anterior Sentencia de la Magistratura de Trabajo núm. 3 de Santander que había declarado el despido radicalmente nulo. Según la demanda, es esta última la calificación que necesariamente merece el despido sufrido por la recurrente, ya que el mismo habría lesionado el art. 14 de la Constitución.

2. Para el adecuado análisis de la cuestión planteada han de sentarse las siguientes premisas:

a) Con motivo de la elección de una nueva Comisión Ejecutiva en el III Congreso de la Federación del Metal de CC.OO. de Cantabria, la recurrente recibió unas determinadas instrucciones dimanantes de dicha nueva Ejecutiva, en relación con la realización del trabajo que como Secretaria prestaba en aquella Federación, recibiendo de manera simultánea instrucciones contrarias de la anterior Ejecutiva (elegida en el 11 Congreso). El III Congreso, que había sido inicialmente discutido en su validez y legitimidad, fue al cabo plenamente confirmado por la Comisión de Garantías Confederal de CC.OO.

b) La recurrente en amparo fue despedida al imputársele desobediencia a las instrucciones que, respecto a la realización de sus tareas laborales, le había dirigido la nueva Ejecutiva. Despido que fue impugnado por aquélla considerando que se trataba de «un despido nulo o subsidiariamente improcedente o incluso radicalmente nulo por traer causa de una motivación discriminatoria». En el acto del juicio, según consta en el acta del mismo, la ahora solicitante de amparo, tras afirmar que se trataba de un despido nulo al carecer de toda concreción los hechos imputados, y que no había seguido las instrucciones por existir dos direcciones en el Sindicato, sostuvo en conclusiones que, al no existir carta de despido concreta y válida y no haberse probado ninguna otra causa, la causa del despido era una discriminación de carácter ideológico. La Sentencia de la Magistratura de Trabajo núm. 3 de Santander de 3 de noviembre de 1987 estimó la demanda y declaró la nulidad radical del despido, entendiendo que el despido fue discriminatorio (art. 14 de la Constitución y 17.1 del Estatuto de los Trabajadores), ya que los hechos imputados se referían a un período de tiempo en el que estaba pendiente la resolución de la Comisión de Garantías y, habiendo alegado discriminación la trabajadora, correspondía al ente empleador probar que el despido no conculcaba aquellos preceptos.

c) Interpuesto recurso de suplicación por la Unión Regional de CC.OO. de Cantabria, el recurso fue estimado por la Sentencia ahora impugnada, que declaró improcedente el despido de la solicitante de amparo, revocando así la declaración de nulidad radical del mismo efectuada en la instancia. De la Sentencia impugnada interesa destacar aquí, en primer lugar, que el órgano judicial reprochó a la recurrente en amparo que no había especificado cuál era, de entre las previstas en el art. 14 de la Constitución o en el art. 17.1 del Estatuto de los Trabajadores, la causa o el motivo de discriminación en la que el despido había presuntamente incurrido. En segundo término, el órgano judicial expresó su convicción en el sentido de que, no obstante la vaguedad e inconcreción con que la discriminación había sido alegada y de conformidad con la inversión de la carga de la prueba mantenida por, entre otras, la STC 38/1981, la entidad sindical empleadora «ha dejado acreditado que razones o causas ajenas a una presunta discriminación la llevaron a acordar el despido, pues fue la negativa de la demandante a seguir las instrucciones causadas por la nueva Ejecutiva nacida del 111 Congreso lo que determinó que esta nueva Directiva adoptara la decisión de despedir». «Mal se puede apreciar en el presente caso discriminación -añade, en tercer lugar, la Sentencia impugnada- cuando en la declaración de (hechos) probados (de la Sentencia de instancia), ni tan siquiera se específica la ideología política de la trabajadora, ni su encuadramiento sindical, ni su adhesión a una u otra corriente de CC. OO.». Finalmente, una vez descartado que el despido hubiera sido discriminatorio y merecedor, por tanto, de la calificación de nulidad radical, la Sentencia impugnada entiende. no obstante, que la negativa de la trabajadora a seguir las instrucciones emanadas de la nueva Ejecutiva estaba justificada, al haber recibido a la vez instrucciones contrarias de la anterior Ejecutiva y estar pendiente de la decisión de la Comisión de Garantías cual era la dirección legítima del Sindicato, por lo que el despido debía calificarse de improcedente.

3. El adecuado análisis de la cuestión planteada requiere partir. asimismo, de la doctrina sentada por este Tribunal en relación con los despidos lesivos de los derechos fundamentales y, por ello mismo. radicalmente nulos (SSTC 38/1981, 477/1985, 104/1987. 166/1988, 114/1989 entre otras). Doctrina de la que aquí es de interés reseñar que, en los casos en los que se alegue que el despido es discriminatorio o lesivo de cualquier otro derecho fundamental del trabajador, la convicción que deben alcanzar y expresar los órganos judiciales es la de que el despido es «absolutamente extraño» al ejercicio de los derechos fundamentales por parte de aquél, teniendo que existir causas suficientes, reales y serias para calificar de razonable, desde la perspectiva disciplinaria, la decisión empresarial y que expliquen por sí mismas el despido, permitiendo eliminar cualquier sospecha o presunción deducible claramente de las circunstancias (STC 104/1987). En resumen, el órgano judicial debe considerar probado que los hechos imputados al trabajador, además de tener realidad histórica, fueron en verdad los únicos causantes del despido en la intención del empleador; y el órgano judicial debe calificar dichos hechos «como ajenos a todo propósito discriminatorio» (STC 114/1989). Por lo que se refiere a la distribución de la carga de la prueba, este Tribunal, desde la STC 38/1981, viene insistiendo en que, cuando existan indicios de que ha existido discriminación, corresponde al empresario alcanzar resultado probatorio respecto de la existencia de un motivo objetivo y razonable para el despido, ajeno por completo a todo propósito discriminatorio; no se trata tanto de probar un hecho negativo, sino el positivo de que el despido obedece a aquellas causas razonables, con exclusión de la discriminación alegada.

4. Aplicando la anterior doctrina a las premisas igualmente expuestas, se alcanza con naturalidad la conclusión de que la Sentencia impugnada no incurrió en la lesión del art. 14 de la Constitución que la demanda le imputa.

En efecto, el órgano judicial expresó su convicción de que fueron «razones o causas ajenas a una presunta discriminación» las que llevaron al ente empleador a despedir a la solicitante de amparo, ya que la decisión extintiva se produjo por la negativa de la misma a seguir las instrucciones recibidas de la nueva Ejecutiva y no por razones discriminatorias; señala la resolución recurrida, en este sentido, que no se especificaba si la afectada se había adherido a una u otra de las corrientes de CC.OO. en liza. El órgano judicial considera, pues, que los hechos imputados a la recurrente (no acomodar su conducta a las órdenes recibidas) fueron los únicos causantes del despido en la intención del empleador, calificando expresamente dichos hechos como ajenos a todo propósito discriminatorio. Y, en fin, la Sentencia impugnada afirma que, a pesar de la vaguedad e inconcreción con que se alegó la presunta discriminación, e invirtiendo la carga de la prueba según mantiene -se decía- el TC, entre otras resoluciones, en la STC 38/1981, fue la entidad empleadora demandada la que acreditó que el despido respondió a un motivo ajeno a todo propósito discriminatorio.

Siendo además el motivo del despido (la desobediencia a las órdenes recibidas) una causa de entidad suficiente, real y sería como para calificar de razonable y explicar por sí mismo el despido efectuado (aun cuando en el caso, y por las razones aludidas, la desobediencia estuviera justificada y por ello el despido fue declarado improcedente), ningún reproche cabe dirigir desde la perspectiva del art. 14 de la Constitución a la Sentencia impugnada, pues se acomoda a la doctrina establecida por este Tribunal en lo que atañe al resultado probatorio que debe alcanzar el empresario y a la convicción que debe expresar el órgano judicial en supuestos similares al presente. En esta ocasión, el órgano judicial consideró que la entidad empleadora había probado que el despido se produjo por la desobediencia de la solicitante de amparo y no por motivo discriminatorio alguno respecto de ella. Lo que sucedió es que la desobediencia se entendió justificada, habida cuenta la existencia de dos Ejecutivas que se disputaban la legítima dirección del Sindicato, hasta que la Comisión de Garantías zanjó la controversia, y que habían dirigido instrucciones contrarias e incompatibles entre sí a la recurrente, por lo que no le era exigible que obedeciera a las emanadas de la nueva Ejecutiva. Pero que, precisamente por esta razón, el acto extintivo fuera improcedente no implica que, además, fuera discriminatorio, pues la solicitante de amparo no fue despedida por motivo discriminatorio alguno sino por la negativa a seguir las instrucciones recibidas; hecho el anterior que, si bien no justificó el despido desde la perspectiva de la legalidad ordinaria por las circunstancias concurrentes, sí es suficiente para excluir que el despido se realizara con vulneración del art. 14 de la Constitución.

### 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 recurso de amparo interpuesto por doña Concepción Cirre Pérez contra la Sentencia del Tribunal Central de Trabajo de 22 de marzo de 1988.

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

Dada en Madrid, a diecinueve de julio de mil novecientos noventa.