|  |  |
| --- | --- |
| Auto | 158/1994 |
| Fecha | de 9 de mayo de 1994 |
| Sala | Sección Cuarta |
| Magistrados | Don Álvaro Rodríguez Bereijo, don José Gabaldón López y don Carles Viver Pi-Sunyer. |
| Núm. de registro | 1188-1993 |
| Asunto | Recurso de amparo 1.088/1993 |
| Fallo | 5. Lo anteriormente razonado nos lleva a confirmar la causa de inadmisibilidad puesta de manifiesto en nuestra providencia de 14 de marzo de 1994 y en consecuencia a inadmitir el presente recurso de amparo y decretar el archivo de las actuaciones. |

**AUTO**

 **I. Antecedentes**

1. Por escrito registrado en el Juzgado de Guardia de Madrid el 5 de abril de 1993, y en este Tribunal el 10 de abril de 1993, don Antonio A. García Arribas, Procurador de los Tribunales, en nombre y representación de don Miguel Angel Robla Díez, interpone recurso de amparo contra la Sentencia de 2 de febrero de 1993, dictada por la Sala Cuarta del Tribunal Supremo en el recurso núm. 304/92 de casación para unificación de doctrina derivado de la Sentencia de 10 de diciembre de 1991 de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León, sede en Valladolid, en el recurso núm. 2.105/91, derivado de la Sentencia núm. 466/1991, de 15 de octubre de 1991, dictada en autos núm. 542/91.

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

a) Don Miguel Angel Robla Díez, ahora demandante en amparo, trabajador al servicio de «S. A. Hullera Vasco-Leonesa», fue despedido mediante carta fechada el 23 de julio de 1991. Las razones del despido consistían en la comisión de ciertas agresiones e insultos al personal de seguridad de un grupo minero, y de la realización de diversos actos vandálicos de extrema gravedad, todo ello durante el transcurso de una huelga. Los hechos probados 3.º y 4.º de la Sentencia de instancia contenían lo siguiente:

«3.º Asimismo, quedó probado que el día 5 de junio de 1991 el actor, juntamente con varios trabajadores, se dirigieron en dos automóviles a la entrada del Grupo Socavón y preguntaron al vigilante de seguridad si había gente trabajando y contestó que no había nadie y a continuación se apeó un trabajador, cubierta la cabeza con una capucha, y uno de los del grupo, dirigiéndose amenazadoramente al vigilante dijo: "De ahora en adelante el uniforme de la empresa será encapuchado." Los hechos en los que participaron los ocupantes de los dos automóviles eran contemplados por el actor junto al encapuchado, actuando en todo momento de acuerdo con el grupo de trabajadores.

4.º En el juicio que se celebró quedo probado como hecho notorio que existe una huelga de la casi totalidad de la plantilla de la empresa motivada por la negociación del Convenio Colectivo y que ha dado lugar a graves alteraciones del orden en la zona con daños en las instalaciones y material de la empresa y en estas circunstancias sobre las trece horas del día 20 de junio de 1991 se celebro una asamblea en los vestuarios del Grupo Santa Lucía en la que el actor, entre otros, informó a los trabajadores en huelga de la marcha de las negociaciones del Convenio y acordaron efectuar una manifestación en su apoyo, formada por un grupo de unas 250 personas, a la cabeza de las que marchaba el actor y otros representantes sindicales, por el Grupo Santa Lucia y durante el trayecto los manifestantes pasaron delante de un almacén del Grupo Santa Lucía en el que penetraron cinco trabajadores a la vista del actor, quien continuó al frente de la manifestación, que reanudó su camino, a los diez minutos comenzó a arder el almacén donde habían entrado los cinco trabajadores, para llegar a continuación al edificio octogonal, en el que entró otro grupo de trabajadores y a los quince minutos comenzó a arder. El actor no entró ni en el almacén ni en el edificio octogonal, y al cabo de unos treinta minutos la manifestación se disolvió. Por los vigilantes jurados de servicio se identificaron a los que iban en cabeza, los cuales fueron todos despedidos por la empresa, aun cuando también reconocieron a varios participantes en la manifestación que no constan fueron despedidos».

3. Interpuesta demanda por despido, la misma fue desestimada por Sentencia del Juzgado de lo Social núm. 3 de León de 15 de octubre de 1991, que declaró el despido procedente.

4. Por providencias de 1 de julio de 1993 y 7 de octubre de 1993, la Sección acordó solicitar las actuaciones correspondientes al Juzgado de lo Social núm. 1 de León y de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo.

5. El 15 de febrero de 1993 fueron recibidas en este Tribunal las actuaciones solicitadas.

6. Por providencia de 14 de marzo de 1994, la Sección acordó abrir el trámite de audiencia regulado en el art. 50.3 LOTC, dando vista al demandante y al Ministerio Fiscal de las actuaciones remitidas por el Tribunal Supremo.

7. Por escrito presentado el 6 de abril de 1994 en el Juzgado de Guardia de Madrid y el día siguiente en este Tribunal, presentó sus alegaciones el demandante de amparo, en las que destacó los cuatro motivos en los que fundamentaba su recurso de amparo: infracción del principio de presunción de inocencia (art. 24.2 C.E.), por cuanto que en el hecho probado 3..ø de la Sentencia recurrida no se le imputa la autoría de una conducta ilícita; infracción del principio de igualdad (art. 14 C.E.), por cuanto que participan en los hechos enjuiciados unos 250 trabajadores; infracción del derecho de libertad sindical (art. 28.1 C.E.), por cuanto que el delegado sindical del sindicato CC.OO., al que él pertenecía, no fue oído, tal como es preceptivo (art. 10.3.3 L.O.L.S.), sino que meramente se dio traslado irregular a la sección sindical de CC.OO.; infracción del derecho de huelga (art. 28.2 C.E.), pues se limitó a asistir pasivamente a lo que otros hacían, de modo que la causa verdadera de su despido ha sido su participación en la huelga.

8. El 14 de abril de 1994 presentó sus alegaciones el Ministerio Fiscal, en las que interesaba que el presente recurso no fuera admitido a trámite. En relación a la alegada vulneración del principio de presunción de inocencia (art. 24.2 C.E.), razonaba que al margen de la aplicabilidad de este principio al despido laboral, que ha sido negada por el Tribunal Constitucional, lo cierto es que en el proceso hubo prueba definitiva de la participación del trabajador en los hechos, lo que se valora en anteriores Sentencias, subsumiéndolos en la causa de despido, lo que es un problema ajeno a la temática constitucional. En relación a la posible vulneración del principio de igualdad (art. 14 C.E.), entendía que el recurrente reclama en definitiva un trato igual en la legalidad, lo que no queda tutelado en el art. 14 C.E. En cuanto a la vulneración del derecho de libertad sindical (art. 28.1 C.E.), afirmaba que de la lectura de la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Castilla-León no se desprende el incumplimiento del requisito previsto en el art. 10.3.3 L.O.L.S., puesto que existió comunicación a la sección sindical, lo que la Sala entendió que satisfacía el mencionado requisito. Por último, consideraba que no se ha vulnerado el derecho de huelga (art. 28.2 C.E.) porque, contrariamente a lo que sostiene el demandante, de las Sentencias recurridas se deduce que la actitud del demandante durante la huelga se tradujo en comandar el grupo que consumó las agresiones verbales y los daños, en sintonía con ellos, pero la huelga no puede servir de cobertura para la realización de actos delictivos.

##### II. Fundamentos jurídicos

1. Alega en primer lugar el demandante que se ha vulnerado el derecho a la presunción de inocencia reconocido en el art. 24.2 C.E. Pero tal alegación no puede ser tomada en consideración, pues es doctrina de este Tribunal que, teniendo aquél derecho su campo de aplicación natural el proceso penal, y por extensión el procedimiento administrativo sancionador, no cabe extenderlo constitucionalmente al ámbito laboral, pues el despido no es sino una resolución contractual, además de que el reconocimiento por un Tribunal de un incumplimiento contractual o falta laboral no incluye juicio alguno sobre la culpabilidad o inocencia del sujeto (SSTC 30/1992 y 27/1993). Por ello, la alegación de este derecho fundamental, en el caso presente, carece de relevancia constitucional.

Pero con independencia de todo ello, de las actuaciones se deduce que en el proceso hubo actividad probatoria suficiente de la participación del recurrente en los hechos, apreciada y valorada por los órganos judiciales a efectos de determinar la causa de despido.

2. En cuanto a la falta de audiencia del delegado sindical, a la que se imputa una vulneración del art. 28.1 C.E., no puede aceptarse que esta infracción se hubiera producido, toda vez que no quedó probado en el proceso de instancia ni la pertenencia del trabajador a un determinado sindicato ni tampoco si éste tenía delegado sindical.

Por el contrario, resultó probado que «para dar mayores garantías» se dio traslado del expediente sancionatorio a la sección sindical de CC.OO., además de al comité de empresa y al comité intercentros. Ello indica que la empresa no obvió el trámite de comunicación de la sanción que se impondría con posterioridad, es decir no vulneró la garantía reconocida en el art. 10.3.3 L.O.L.S. El hecho es, en todo caso, que, puesto que la empresa comunicó a la sección sindical el expediente sancionador, resulta razonable considerar, como hizo el órgano judicial, que la sección sindical pudo dar traslado del mismo al delegado sindical, que, a tenor de las normas aplicables, resulta estrechamente vinculado a la sección sindical, a la cual representa (art. 10.1 L.O.L.S.).

Tampoco aquí, por tanto, cabe apreciar infracción constitucional alguna.

3. En lo que se refiere a la vulneración del derecho de huelga (art. 28.2 C.E.), sostiene el demandante que este derecho ampara una conducta como la suya, pues se limitó a participar pasivamente en los hechos que se le imputan, en los que no tuvo protagonismo, pues en realidad las acciones violentas que se le atribuyen fueron encabezadas por otros sujetos.

Sin embargo, tales afirmaciones no se compadecen con los hechos declarados probados en la instancia, que es en realidad a lo que este Tribunal ha de estar [art. 44.1 b) LOTC].

En la Sentencia del Juzgado de lo Social a quo se recogen los graves y violentos incidentes producidos por los piquetes, en particular en el «grupo minero socavón», destacando el incendio del almacén y del «edificio octogonal». Además, en ella se consideraba «cumplidamente acreditado», tras valorar las pruebas, que el actor caminaba al frente de un grupo de 250 trabajadores, que se manifestó tras una asamblea. La manifestación se paro delante del almacén que resultó incendiado, y a la vista del actor comenzó a arder aquél y el edificio octogonal. En la Sentencia, aunque no se indica que el actor estuviera entre los individuos que materialmente provocaron el incendio, se razona lo siguiente:

«Esta actuación colectiva en la que el actor se significó con su dirección y presencia, apoyando y consintiendo la entrada de cinco personas en el almacén, constituye una grave deslealtad para la empresa (...). El actor con su conducta ha participado activamente en la comisión de estos actos ilícitos, que nunca debió alentar ni menos consentir si es que no tenía intención de solidarizarse con el resultado que tenía previsto, lo que demuestra la unidad de resolución del actor con todos los implicados materialmente con lo que allí se iba a realizar y que efectivamente culminó con el incendio de las instalaciones de la empresa...».

Declara probado, además, la realización de amenazas a un vigilante jurado.

En la Sentencia dictada en suplicación confirmando la de instancia, se destacaba particularmente que el Juez hubiera declarado probado que el actor, «en relación con los incendios se significó con su dirección y presencia, apoyando y consintiendo la entrada de las personas causantes del incendio», concluyendo la claridad de las razones del despido, y descartando que pudiera operar en favor del actor la falta de autoría material del incendio, pues entiende que la responsabilidad del mismo «debe hacerse recaer tanto en los autores materiales de la acción como «en aquellas personas que con su destacada participación propiciaron, consintieron y apoyaron hechos como los que se han relatado».

De lo expuesto se deduce que los Tribunales han valorado cuidadosamente la conducta del actor y que han considerado, en primer término, que se trató de una conducta activa y, a tenor de las acciones realizadas, las mismas, lejos de estar amparadas en el Derecho de huelga, han sido constitutivas de importantes incumplimientos contractuales y transgresión de la buena fe contractual. Se razona que el demandante, si bien no participó como protagonista en los incendios, sí los «propició, consintió y apoyó», al margen de haber incurrido en otras infracciones «menores», como las amenazas a los vigilantes.

Es claro que el ejercicio del derecho de huelga conlleva el derecho a difundirla y a hacer publicidad de la misma, y ello se integra en el propio contenido esencial de aquél (SSTC 2/1982, 120/1983 y 254/1988). Sin embargo, no pueden considerarse incluidas en el derecho fundamental conductas como las aquí observadas, que transcienden el mero ejercicio del derecho llevado a su faceta de difundirlo y de lo que es el requerimiento pacifico a seguir la huelga, que sí es lícito (art. 6.6 R.D.L. 17/1977). La difusión de la huelga ha de llevarse a cabo con medios lícitos y sin ejercer coacciones sobre los demás trabajadores, a los que debe ser respetada, en su caso, su opción por no ejercer el derecho (STC 2/1982, F.J. 5.º). Quedan, por lo tanto, fuera del derecho a difundir la huelga la realización de coacciones o de actos vandálicos, los cuales en modo alguno pueden verse justificados por la difusión o el éxito de la huelga, o usados como un factor multiplicador de los efectos de la misma.

Una vez advertido que tales actividades no pueden ser amparadas por el art. 28.2 C.E., la relevancia contractual de las mismas ha de ser apreciada por los órganos judiciales laborales, que habrán de ponderar y valorar en cada caso la gravedad de la conducta de cada uno de los sujetos participantes en los actos ilícitos, determinando, en su caso, si es merecedora del despido -al margen de las posibles consecuencias penales de las actuaciones en cuestión-, pues 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 C.E., de modo que sólo en el supuesto de que tal apreciación de legalidad hubiese sido claramente irrazonada podría estar producida la vulneración constitucional y sustituirla por un criterio más ajustado...» (STC 120/1983, F.J. 3.º); margen de apreciación que en este caso ha llevado a los órganos judiciales a concluir que esa conducta del actor fue merecedora de la sanción que se le impuso, tras valorar la gravedad de lo sucedido -que sin duda excede, como ya se ha razonado, el derecho a difundir pacíficamente la huelga- y el grado de implicación en ello del demandante.

4. Procede por último examinar la existencia de discriminación alegada por el demandante, que entiende que aquélla se produjo por haber sido sancionado él con el despido, pero no otros trabajadores que tuvieron su misma conducta, discriminación que atribuye a que era sindicalista, perteneciente a CC.OO.

Al margen de que el principio del art. 14 C.E. no puede amparar la igualdad de trato en la legalidad, baste razonar ahora que el demandante se limita a afirmar que otros trabajadores que hicieron lo mismo que él no fueron despedidos. Pero esa observación no puede ser aceptada, no sólo por que carece de la suficiente concreción, sino porque parte de unas afirmaciones, como la de que otros trabajadores estaban en idéntica situación a la suya y que no fueron sancionados, que no resultan acreditadas según lo declarado probado en las Sentencias antecedentes, no bastando la mera alegación del demandante para que este Tribunal introduzca un nuevo elemento del que más tarde proceda derivar la existencia de discriminación. Por el contrario, en el hecho probado 4.ø de la Sentencia de instancia se reconocía expresamente que: «...por los vigilantes jurados de servicio se identificaron a los que iban en cabeza, los cuales fueron todos despedidos por la empresa, aun cuando también reconocieron a varios participantes en la manifestación que no consta fueran despedidos».

ACUERDA

5. Lo anteriormente razonado nos lleva a confirmar la causa de inadmisibilidad puesta de manifiesto en nuestra providencia de 14 de marzo de 1994 y en consecuencia a inadmitir el presente recurso de amparo y decretar el archivo de las actuaciones.

Madrid, a nueve de mayo de mil novecientos noventa y cuatro.