

Suplemento

TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

4807 *Sala Segunda. Sentencia 6/2011, de 14 de febrero de 2011. Recurso de amparo 634-2007. Promovido por doña Ana María Aguerri Urtasun y 23 personas más frente a las Sentencias del Tribunal Superior de Justicia de Navarra y de un Juzgado de lo Social de Pamplona que desestimaron su demanda de tutela de derechos fundamentales contra Correos y Telégrafos, S.A. Vulneración del derecho a la tutela judicial efectiva (indemnidad): exclusión de las bolsas de contratación temporal de la sociedad estatal de aquellos trabajadores que habían impugnado judicialmente la extinción por la empresa de una previa relación laboral de carácter temporal.*

La Sala Segunda del Tribunal Constitucional, compuesta por don Eugeni Gay Montalvo, Presidente, doña Elisa Pérez Vera, don Ramón Rodríguez Arribas, don Francisco José Hernando Santiago, don Luis Ignacio Ortega Álvarez y don Francisco Pérez de los Cobos Orihuel, Magistrados, ha pronunciado

EN NOMBRE DEL REY

la siguiente

SENTENCIA

En el recurso de amparo número 634-2007, promovido por doña Ana M.^a Aguerri Urtasun, don Juan Luis Araujo Barón, doña M.^a Jesús Arratzoa Arratzoa, don Andoni Barrutia Calabia, doña Ana Isabel Borge Modinos, doña Ana Ciriza Azpillaga, doña Margarita Díaz Virgala, doña Rocío Echegoyen Salvo, doña Gema Etxegia Perurena, don José Ignacio González Salvatierra, doña María Elena Gorriz López de Dicastillo, don Martín Irigoyen Burgui, doña Itziar Pagola Zaro, don Rafael Paredes Giraldo, doña Concepción Pérez Moracho, doña Antonia Plaza Eguizabal, doña M.^a Rosario Ramírez Caro, doña Cristina Sainz Salazar, doña Ana San Martín Vázquez, doña Mercedes Sarasola Sanz, doña M.^a Lourdes Senosiain Ruperez, doña Ana Serrano Mendibil, don Roberto Sola Ruiz y doña Milagrosa Turrillas Maisterra, representados por la Procuradora de los Tribunales doña Sara Gutiérrez Lorenzo y asistidos por el Abogado don Juan Ignacio Barcos Pérez, contra las sentencias del Juzgado de lo Social número 2 de Pamplona de 11 de septiembre de 2006, dictada en autos número 223-06281-06, sobre tutela de derechos, y de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Navarra de 20 de diciembre de 2006, que desestimó el recurso de suplicación número 339-2006 interpuesto contra la anterior. Ha sido parte el Abogado del Estado, en representación de la sociedad estatal Correos y Telégrafos, S.A. Ha intervenido el Ministerio Fiscal. Ha sido Ponente la Magistrada doña Elisa Pérez Vera, quien expresa el parecer de la Sala.

I. Antecedentes

1. Mediante escrito presentado en el Registro General de este Tribunal el día 23 de enero de 2007 la Procuradora de los Tribunales doña Sara Gutiérrez Lorenzo, actuando en nombre y representación de doña Ana M.^a Aguerri Urtasun, don Juan Luis Araujo Barón, doña M.^a Jesús Arratzoa Arratzoa, don Andoni Barrutia Calabia, doña Ana Isabel Borge Modinos, doña Ana Ciriza Azpillaga, doña Margarita Díaz Virgala, doña Rocío Echegoyen Salvo, doña Gema Etxegia Perurena, don José Ignacio González Salvatierra, doña M.^a Elena Gorriz López de Dicastillo, don Martín Irigoyen Burgui, doña Itziar Pagola Zaro, don Rafael Paredes Giraldo, doña Concepción Pérez Moracho, doña Antonia Plaza Eguizabal, doña M.^a Rosario Ramírez Caro, doña Cristina Sainz Salazar, doña Ana San Martín Vázquez, doña Mercedes Sarasola Sanz, doña M.^a Lourdes Senosiain Ruperez, doña Ana

Serrano Mendibil, don Roberto Sola Ruiz y doña Milagrosa Turrillas Maisterra, presentó recurso de amparo constitucional contra las resoluciones citadas en el encabezamiento.

2. Los hechos de los que trae causa la demanda de amparo, relevantes para la resolución del recurso, son, en síntesis, los siguientes:

a) Los demandantes de amparo interpusieron demanda de tutela de derechos fundamentales contra la sociedad estatal Correos y Telégrafos, S.A., alegando que fueron preteridos de las bolsas de contratación establecidas en la citada sociedad para contrataciones futuras, al aplicárseles una clave informática como «no disponibles» por el hecho de haber interpuesto demandas por despido contra la empresa en relación con la extinción de un contrato de trabajo anterior, vulnerándose con ello su derecho a la tutela judicial efectiva en su vertiente de garantía de indemnidad.

b) La demanda fue desestimada por sentencia del Juzgado de lo Social número 2 de Navarra de 11 de septiembre de 2006, en la que se declararon, entre otros, los siguientes hechos probados:

Los demandantes, que habían sido contratados por la demandada en diversas ocasiones mediante contratos de duración determinada, presentaron reclamación por despido frente a la empresa, habiendo obtenido sentencia en la que se declaraban sus respectivos despidos como improcedentes o procedentes.

Los demandantes estaban incluidos en las bolsas de trabajo o listas de contratación que se detallan en el hecho noveno de la demanda, ocupando la posición en cada una de ellas según puntuación que se indica.

El «Boletín Oficial del Estado» de 28 de mayo de 2004 publicó el acuerdo sobre procedimiento y normativa de contratación de personal laboral temporal de la demandada. En el anexo III, apartado 5.3 («sistema de selección») del citado acuerdo se establece como requisito para pertenecer a la bolsa el «no haber sido despedido ni indemnizado en Correos y Telégrafos». En el apartado 8 del mismo («motivos para decaer en las bolsas de empleo») se dispone «por haber sido despedido y/o indemnizado».

El 22 de julio de 2005 la empresa demandada aprobó la convocatoria para la constitución de bolsas de empleo destinadas a la cobertura temporal de puestos base, a la contratación de personal fijo discontinuo y al posterior ingreso como personal laboral fijo. En el apartado 5.7 («requisitos de los aspirantes») se establece como requisito el «no haber sido despedido ni indemnizado en Correos y Telégrafos en los términos fijados por la Comisión de Interpretación, Vigilancia, Conciliación y Arbitraje en su reunión de fecha 7 de febrero de 2005». En el apartado 10 («motivos para decaer en las bolsas de empleo») se establece como tal el «haber sido despedido y/o indemnizado por despido, en los términos fijados por la Comisión de Interpretación, Vigilancia, Conciliación y Arbitraje en su reunión de fecha 7 de febrero de 2005».

Al tener constancia de las demandas por despido de los actores, la empresa demandada procedió a introducir en su módulo informático de contratación temporal una incidencia de no contratación denominada «no disponible». Tal incidencia se introdujo de manera cautelar hasta que se tuviera conocimiento de las resoluciones firmes de los procedimientos individuales de despido iniciados por los actores.

Desde la fecha de cese de los actores, han sido preteridos en las bolsas de contratación en las que se encontraban incluidos, habiendo sido contratadas en ocasiones otras personas que ostentaban peores puestos o que no estaban incluidas en las listas con anterioridad.

c) La sentencia desestimó la demanda por apreciar que, frente a la presunción indiciaria aportada por los actores de vulneración de su derecho fundamental, la empresa había acreditado una justificación objetiva y razonable, ajena a todo ánimo de represalia, referida a la aplicación de la regla contenida en los acuerdos concluidos con los sindicatos, regla cuya lógica y justificación también analiza y declara.

En relación con la presunción indiciaria, la sentencia señala en su fundamento de Derecho tercero que del relato de hechos se deriva una presunción indiciaria de que la demandada ha lesionado el derecho a la tutela judicial efectiva de los demandantes, en su vertiente de garantía de indemnidad, afirmando haberse reconocido por el propio representante legal de la empresa

demandada que la incidencia informática introducida con objeto de excluir a los demandantes para futuras contrataciones se basaba exclusivamente en la circunstancia de tener proceso pendiente en impugnación de despido y en el hecho de que, en efecto, a partir del mismo no han sido contratados de nuevo y han sido excluidos de la nueva bolsa.

Sentado lo anterior, señala la sentencia que, en realidad, la cuestión central de la controversia es la de determinar si la empresa demandada tiene la obligación de volver a contratar temporalmente a aquellos que han sido despedidos y que, tras procedimiento judicial, el despido ha sido declarado procedente o improcedente, procediéndose, en el último caso, a indemnizar en la cuantía señalada en la sentencia. Es decir, no es cuestión que pueda resolverse con la única consideración de que los demandantes han sido excluidos de las bolsas de contratación por el mero hecho de impugnar sus respectivos despidos, sino que debe resolverse teniendo en cuenta las circunstancias fácticas que ponen de relieve que todos los demandantes han sido indemnizados en sus respectivos despidos declarados improcedentes o han obtenido sentencia que los declara procedentes. Siendo ello así, la actuación empresarial de asignar una incidencia de no contratación desde la presentación de la demanda o papeleta por despido, aun no prevista expresamente en las vigentes normas de contratación temporal de la sociedad, es acorde con el espíritu y principios de las mencionadas normas, como modo necesario e imprescindible para asegurar su posible aplicación, pues si el trabajador temporal demanda por despido invocando su condición de fijo y es de nuevo contratado temporalmente durante la tramitación del procedimiento (lo cual es ya de por sí sorprendente en el mundo empresarial e incoherente respecto de la demandada desde que es sociedad anónima), si recae sentencia firme declarativa de la improcedencia, con opción de indemnización, o de la procedencia, se carecería entonces de causa legal para extinguir el nuevo contrato temporal.

Añade la sentencia que las razones de introducción de la mencionada incidencia vienen respaldadas por los acuerdos alcanzados con las organizaciones sindicales mayoritarias y son las siguientes: a) es un medio de garantizar el derecho de opción empresarial en el caso de despido improcedente, de modo que, cuando se opte por la indemnización, no venga la empresa obligada a readmitir de facto al trabajador mediante la inclusión en la bolsa de contratación; b) es un modo de eliminar el enriquecimiento injusto que se produciría cuando un trabajador indemnizado es readmitido en la empresa demandada debido a su nueva inclusión en las listas; y c) es una manera lógica de evitar, por razones obvias, que un trabajador despedido de forma procedente haya de ser contratado otra vez. Todos estos hechos y argumentaciones alejan el comportamiento empresarial de todo propósito lesivo del derecho fundamental invocado, como ha sido resuelto por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña en otros supuestos análogos (STSJ Cataluña de 27 de octubre de 2005), y en el mismo sentido considerado en la sentencia de la Audiencia Nacional de 22 de febrero de 2005.

d) Interpuesto recurso de suplicación contra la anterior sentencia, la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Navarra, en sentencia de 20 de diciembre de 2006, desestimó el recurso y confirmó la resolución recurrida.

3. En su demanda de amparo los demandantes aducen la vulneración por las resoluciones judiciales recurridas del derecho fundamental a la tutela judicial efectiva, por infringir el principio de indemnidad, así como de los principios de igualdad, mérito y capacidad en el acceso a la contratación en la empresa demandada.

Señala, en tal sentido, que la empresa demandada ha admitido que los actores fueron apartados o eliminados de las listas de contratación temporal por razón de haber demandado a la empresa por despido. Las sentencias recurridas se fundamentan en la existencia de una causa ajustada a Derecho para aplicar la citada medida de exclusión, sin apreciar que la empresa hubiera actuado con ánimo o voluntad de vulnerar el principio de indemnidad, apoyándose para ello en una sentencia de la Audiencia Nacional de 22 de febrero de 2005. Dicho criterio se sustenta, a juicio del juzgador y de la demandada, en la condición actual de la empleadora como sociedad anónima, lo que determina que entre sus facultades se encuentren las de establecer las formas y criterios de contratación, sin más obligación que el respeto a las normas laborales del sector privado. Desde esta perspectiva, la sentencia del Juzgado de lo Social considera que la pretensión de los actores de volver a ser contratados

tras haber sido despedidos resulta sorprendente en el mundo empresarial e incoherente respecto de la demandada, que es una sociedad anónima, y que la medida de exclusión está justificada, pues es un medio de garantizar el derecho de opción empresarial en caso de despido improcedente, un modo de eliminar el enriquecimiento injusto que se produciría cuando un trabajador indemnizado por despido improcedente fuera readmitido en la empresa y una manera lógica de evitar, por razones obvias, que un trabajador despedido de forma procedente haya de ser contratado de nuevo.

En relación con ello, aducen los demandantes dos circunstancias que entienden que contradicen lo expuesto en la sentencia: en primer lugar, que no se trata de situaciones en las que la empresa haya hecho uso de su facultad para proceder al despido de los trabajadores por causas imputables a éstos, sino que en todos los casos la empresa ha procedido al cese de los mismos por tratarse de contratos de interinidad y haberse cubierto las vacantes mediante procedimientos de acceso o provisión; en segundo, que la inclusión en las listas de contratación no supone la inmediata contratación de los aspirantes, sino en virtud de las sustituciones que requiera la demandada, celebrándose en todo caso contratos de carácter temporal. Así, la pretendida justificación de la medida resulta cuanto menos débil, pues no se darían las contradicciones señaladas por el juzgador.

En el supuesto considerado resulta más que evidente que la empresa demandada ha vulnerado la garantía de indemnidad del derecho a la tutela judicial efectiva (artículo 24.1 CE), puesto que, según reconoció la empresa demandada en el acto del juicio oral, la medida de exclusión adoptada obedeció únicamente a la interposición por los actores de demandas en reclamación de despido por los ceses anteriores, habiendo sido así declarado, ante hechos idénticos, en diversas sentencias judiciales, entre ellas la de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco de 12 de julio de 2005. Por otra parte, al tiempo de insertar la «traba» en el sistema informático ninguno de los procedimientos de despido había sido resuelto, por lo que no pueden invocarse los acuerdos en la forma en que lo hacen tanto el Juzgado como la Sala en sus sentencias, ya que éstos únicamente afectarían a procedimientos terminados y firmes. Además, la sentencia de la Audiencia Nacional invocada en las del Juzgado y la Sala admite la medida de exclusión denunciada en los supuestos en que se haya producido un despido indemnizado, por lo que quedarían al margen los despidos declarados procedentes, que tendrían los mismos efectos jurídicos que los no reclamados; se trata, en todo caso, de una sentencia que no es firme, al encontrarse recurrida ante el Tribunal Supremo.

El mismo Tribunal Supremo, en sentencia, entre otras, de 14 de junio de 2006, ha estimado que pese a la modificación acaecida en el régimen jurídico de la sociedad demandada restan en su proceder una serie de circunstancias relativas a las Administraciones públicas que deben mantenerse, como el respeto a los principios de igualdad, mérito y capacidad en el acceso y provisión de sus puestos de trabajo. No cabe, así, argumentar, como afirma la sentencia del Juzgado, que el carácter de empresa privada de la demandada le faculte para ordenar sus relaciones contractuales como mejor le parezca, incluso excluyendo a aspirantes legítimamente insertos en las listas de contratación. El invocado principio de igualdad, mérito y capacidad contenido en el artículo 103 CE resultaría de esta forma también vulnerado, puesto que se impide el acceso a unos puestos de trabajo de unos candidatos por la mera presentación de una demanda.

4. Mediante escrito registrado el día 23 de febrero de 2007 la Procuradora de los Tribunales doña Sara Gutiérrez Lorenzo, actuando en nombre y representación de los demandantes de amparo, solicitó que se tuviera por desistidos del recurso a doña Rocío Echegoyen Salvo, doña M.^a Elena Gorriz López de Dicastillo, don Rafael Paredes Giraldo y doña Cristina Sainz Salazar. Mediante posterior escrito registrado el 21 de marzo de 2007 doña Rocío Echegoyen Salvo, doña M.^a Elena Gorriz López de Dicastillo, don Rafael Paredes Giraldo y doña Cristina Sainz Salazar ratificaron su solicitud de desistimiento.

5. Por diligencia de ordenación de la Secretaría de Justicia de la Sala Segunda de 20 de junio de 2007 se acordó dar vista al Ministerio Fiscal del anterior escrito a fin de que en el plazo de tres días alegara lo que estimara pertinente sobre la solicitud de desistimiento.

6. Mediante escrito registrado el día 10 de julio de 2007 el Ministerio Fiscal interesó que se accediera a la solicitud presentada.

7. Por Auto de 5 de noviembre de 2007 la Sección Cuarta de este Tribunal resolvió tener por desistidos y apartados de la prosecución del presente recurso a doña Rocío Echegoyen Salvo, doña M.^a Elena Gorrioz López de Dicastillo, don Rafael Paredes Giraldo y doña Cristina Sainz Salazar, acordándose el archivo de las actuaciones respecto de los mismos y la continuación en cuanto al resto de los recurrentes.

8. Por providencia de 1 de julio de 2008 la Sala Segunda de este Tribunal, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 11.2 de la Ley Orgánica del Tribunal Constitucional (LOTIC), acordó conocer del presente recurso de amparo y admitir a trámite la demanda. En dicha providencia se acordó igualmente, en aplicación de lo dispuesto en el artículo 51 LOTIC, dirigir atenta comunicación a la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Navarra a fin de que, en plazo que no exceda de diez días, remitiera certificación o fotocopia adverada de las actuaciones correspondientes al recurso de suplicación 339-2006, así como al Juzgado de lo Social número 2 de Pamplona a fin de que, en idéntico plazo, remitiera certificación o fotocopia adverada de las actuaciones correspondientes al procedimiento número 223-2006, debiendo previamente emplazarse, para que en el plazo de diez días pudieran comparecer, si lo desearan, en el recurso de amparo, a quienes hubieran sido parte en el procedimiento, excepto la parte recurrente en amparo.

9. Mediante escrito registrado el día 22 de julio de 2008 el Abogado del Estado, en representación de la sociedad estatal Correos y Telégrafos, S.A., solicitó que se le tuviera por personado y parte en el recurso de amparo.

10. Mediante diligencia de ordenación de la Secretaría de Justicia de la Sala Segunda de 10 de septiembre de 2008 se tuvo por personado y parte en el procedimiento al Abogado del Estado, en nombre y representación de la sociedad estatal Correos y Telégrafos, S.A., acordándose dar vista de las actuaciones recibidas a las partes personadas y al Ministerio Fiscal por plazo común de veinte días, dentro de los cuales podrían presentar las alegaciones que estimaran pertinentes, conforme determina el artículo 52.1 LOTC.

11. Mediante escrito registrado el día 9 de octubre de 2008 el Abogado del Estado presentó sus alegaciones, interesando la denegación del amparo pretendido.

Tras señalar que el análisis de la presente demanda de amparo debe ceñirse a la pretendida vulneración del artículo 24.1 CE en su vertiente de garantía de indemnidad, única invocada en la vía judicial, y que no puede tomarse en consideración la cita del artículo 103.3, tanto por no ser los demandantes funcionarios, sino personal laboral, como por no proclamar el referido artículo derechos fundamentales que gocen de la protección del amparo constitucional, niega el Abogado del Estado que se produzca una violación de la garantía de indemnidad por el hecho de ser excluidos de las bolsas de trabajo tanto los trabajadores cuyo despido haya sido declarado procedente en sentencia judicial como los indemnizados por un despido judicialmente declarado improcedente.

Señala, en este sentido, que aunque la demanda impugne de manera directa dos resoluciones judiciales, al quedar formalmente encuadrada en el artículo 44.1 LOTC, lo que los recurrentes realmente impugnan, por vía indirecta, son dos puntos específicos contenidos en uno de los acuerdos de desarrollo del primer convenio colectivo de Correos y Telégrafos, S.A., acuerdos celebrados entre esta sociedad y los sindicatos CCOO, UGT y CSIF, en los cuales se incluyen, entre los requisitos «personales y profesionales» para formar parte de la correspondiente «bolsa de empleo» el de «no haber sido despedido ni indemnizado por despido en Correos y Telégrafos». La sentencia de suplicación recoge, además, la decisión de la Comisión de Interpretación, Vigilancia, Conciliación y Arbitraje de no aplicar el citado requisito a los despidos nulos, ni a los despidos por causas objetivas, económicas, tecnológicas y por fuerza mayor, asimilados a los despidos colectivos. Por tanto, el requisito de exclusión aplicado se contrae fundamentalmente a despidos disciplinarios individuales que hayan dado lugar a un pronunciamiento judicial, bien de procedencia, bien de improcedencia, cuando en este último caso el trabajador haya sido indemnizado.

Tras recordar la doctrina de este Tribunal en relación con la garantía de indemnidad, señala el Abogado del Estado que, en el presente caso, los demandantes no han aportado ningún indicio o principio de prueba de la supuesta vulneración de dicha garantía, más allá de acreditar que, efectivamente, litigaron contra Correos y Telégrafos y obtuvieron una sentencia, en unos casos de procedencia y en otros de improcedencia, en este último caso con opción por la indemnización. En definitiva, lo único que han acreditado es que se encontraban en el exacto supuesto de hecho previsto en las reglas anteriormente mencionadas, reglas de carácter general y abstracto que les han sido efectivamente aplicadas, como a cualesquiera otros ex trabajadores de la sociedad en idéntica situación. No se ha aportado, en definitiva, el más mínimo indicio de que por parte del empleador se haya adoptado una medida o actuación individual de represalia contra cada uno de los demandantes por razón de haber ejercitado su derecho a la tutela judicial efectiva. Por tanto, la cuestión constitucional se limita a justificar que las reglas aplicadas en materia de contratación son compatibles con la doctrina constitucional sobre indemnidad, con carácter abstracto y general, y no en relación con cada uno de los demandantes.

Pues bien, considera el Abogado del Estado que, en primer lugar, existe una justificación objetiva, razonable y proporcionada para no volver a contratar temporalmente a un trabajador despedido procedentemente. En esta hipótesis, la denegación del acceso a un nuevo contrato no tiene su raíz, origen y fundamento en el ejercicio de una acción judicial contra el despido, sino en el pronunciamiento judicial, consignado en sentencia, de que dicho despido fue procedente, por haberse basado en un incumplimiento del trabajador bastante como para hacer procedente su despido. Ni el artículo 24.1 CE ni ningún otro derecho fundamental pueden amparar que se imponga a un empleador la obligación de ofrecer una nueva oportunidad de contratación temporal a un trabajador cuya conducta dio lugar a un despido procedente.

Por su parte, en el caso de los despidos declarados improcedentes en los que el empleador ha optado por indemnizar al trabajador en vez de readmitirlo, la pretendida represalia por el ejercicio de la acción de despido tendría que alojarse en la decisión empresarial de indemnizar en vez de readmitir, teniendo los demandantes la carga de aportar algún indicio razonable de que la opción por indemnizar en vez de readmitir encubría, en su caso particular, una represalia por haber acudido ante los tribunales, lo que en modo alguno han intentado. En todo despido improcedente hay un conflicto de apreciaciones: el empleador entiende que la conducta del trabajador motiva el despido, mientras que el trabajador lo niega y, por eso, reclama la tutela judicial. La sentencia judicial de improcedencia resuelve este conflicto a favor del trabajador, pero concede al empresario la opción de no continuar con la relación laboral. En definitiva, la opción por indemnizar lleva implícita una valoración del empresario sobre que la conducta del trabajador que motivó el despido fue de la suficiente entidad y calidad como para no querer que el trabajador siga prestando servicios en la empresa, resultando contradictorio con esta valoración que se imponga al empleador la obligación de dar una nueva oportunidad de contratación temporal al trabajador despedido improcedentemente e indemnizado.

En definitiva, las reglas de exclusión de las bolsas de contratación de los trabajadores despedidos procedentemente o indemnizados, establecidas mediante una norma convencional, general y abstracta, poseen una justificación objetiva, razonable y proporcionada, por lo que no resultan contrarias a la garantía de indemnidad ni implican vulneración alguna del derecho a la tutela judicial efectiva. Siendo ello así, carece de relevancia el hecho, resaltado en la demanda de amparo pero no en las sentencias judiciales contra las que ésta se dirige, de que la empresa introdujera una «traba informática» cautelar durante la litispendencia del pleito por despido, que a juicio de los demandantes les perjudicaba por su carácter cautelar. Por una parte, el hecho probado tercero de la sentencia refleja que todos los demandantes obtuvieron finalmente sentencias en sus reclamaciones por despido, y en el undécimo se afirma que, con posterioridad, los demandantes solicitaron incorporarse a las nuevas listas, habiendo sido excluidos todos ellos excepto uno. Así, no puede considerarse que la anotación informática constituya una medida de represalia, sino una cautela legítima, razonable y proporcionada. Por otra parte, conduciría a resultados paradójicos que un contratado laboral temporal que ha interpuesto una demanda por despido pudiera ser de nuevo contratado temporalmente; si se declarara la improcedencia del despido, el empleador no podría optar con efectividad por la

indemnización, al estar vigente el nuevo contrato, y, de entenderse que sí puede hacerlo, sin duda el trabajador promovería un nuevo proceso por despido. Incluso podría existir un enriquecimiento injustificado del trabajador, que podría simultanear el cobro de los salarios de tramitación con la retribución devengada por el nuevo contrato temporal.

12. El Fiscal ante el Tribunal Constitucional presentó sus alegaciones mediante escrito registrado el día 29 de octubre de 2008, interesando el otorgamiento del amparo por vulneración del derecho a la tutela judicial efectiva (artículo 24.1 CE) de los demandantes.

Tras exponer los antecedentes del caso y la fundamentación jurídica de las dos resoluciones judiciales recurridas, así como la de la sentencia de 9 de marzo de 2007 de la Sala Cuarta del Tribunal Supremo, que estimó parcialmente el recurso de casación interpuesto por las organizaciones sindicales codemandantes contra la sentencia de la Audiencia Nacional de 22 de febrero de 2005, recoge el Ministerio Fiscal el contenido de las alegaciones efectuadas en la demanda de amparo, así como el contenido de la doctrina constitucional en relación con la garantía de indemnidad que deriva del artículo 24.1 CE. Señala, en este sentido, que el derecho concernido es, efectivamente, este derecho a la tutela judicial efectiva, y no el derecho a la igualdad, y ello aunque nos encontremos ante relaciones laborales extinguidas y lo que se discuta no concierna a las mismas, sino a eventuales nuevas contrataciones. El Tribunal Constitucional, cuando ha analizado comportamientos empresariales que impedian el acceso al trabajo con conculcación de derechos fundamentales, ha entendido que tal comportamiento discriminatorio vulneraba el derecho fundamental concernido y no el genérico derecho de igualdad, iniciándose tal doctrina de extensión de los derechos fundamentales al acceso al trabajo con la STC 173/1994, seguida por las SSTC 29/2002 y 30/2002.

La sentencia del Juzgado de lo Social entendió justificada la decisión empresarial de excluir a los demandantes de las bolsas de trabajo en base al hecho de que dichos demandantes habían sido indemnizados al ser sus despidos declarados improcedentes, o bien habían sido despedidos procedentemente, entendiéndose que si eran contratados temporalmente de nuevo mientras se tramitaban sus procedimientos de despido se carecería de causa para extinguir el nuevo contrato temporal; no explica, sin embargo, de dónde obtiene tal conclusión, que no deriva de las normas que regulan los efectos del despido ni la extinción de los contratos temporales a la llegada de su término. También alude a las razones de la introducción de tal exclusión, tales como el garantizar el derecho de opción empresarial, evitar el enriquecimiento injusto de los trabajadores y evitar que los despedidos procedentemente tuvieran que ser de nuevo contratados; sin embargo, ninguna de estas razones tiene sustento alguno, pues la opción empresarial entre readmisión e indemnización permanece incólume, el trabajador que percibe la indemnización la recibe a cambio de ver extinguido improcedentemente su contrato de trabajo, y, cuando es nuevamente contratado temporalmente, su salario lo percibe por la realización de un nuevo trabajo, mientras que en el caso de los despidos procedentes, en el supuesto de autos no se trataba de despidos disciplinarios, sino de ceses en contratos de interinidad, de forma que el que tal cese se considerase acomodado a Derecho no implicaba que se hubiera acreditado ningún incumplimiento contractual del trabajador, sino que éste no había obtenido la declaración judicial pretendida de que su contrato se declarase indefinido.

El que el cese fuera declarado acomodado a la legalidad y, por ello, la extinción contractual se estimase procedente, no convierte dicho cese en un despido disciplinario procedente, único supuesto, junto a los despidos disciplinarios improcedentes indemnizados, al que se refieren los acuerdos examinados en el proceso subyacente, dándose la circunstancia de que los despidos disciplinarios procedentes no fueron objeto de controversia en el proceso de conflicto colectivo, que se circunscribió a los supuestos de despidos improcedentes indemnizados. Por tal razón, los trabajadores cuyo cese fue declarado conforme a la legalidad, al no haber sido despedidos, en modo alguno podían quedar excluidos de una nueva contratación temporal, y así se afirma específicamente en la sentencia de 9 de marzo de 2007 dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Supremo.

Por ello, señala el Fiscal, tratándose de trabajadores que habían sido cesados en sus contratos interinos, excluirlos de su eventual nueva contratación temporal por haber reclamado judicialmente contra dichos ceses supone una decisión empresarial que tiene como único origen el haber acudido los trabajadores a los Tribunales en defensa de los

derechos de los que se creían asistidos y ello está vedado por el ordenamiento constitucional, con independencia de que haya podido ser acordado con algunos representantes de los trabajadores, estando, por lo demás, dichos acuerdos enjuiciados en el procedimiento de conflicto colectivo pertinente. La evitación de la litigiosidad a la que alude la sentencia de la Audiencia Nacional que se cita en la sentencia de instancia como refuerzo no constituye tampoco motivo que permita descartar el propósito atentatorio de un derecho fundamental, pues ni ese propósito atentatorio es exigido por la jurisprudencia del Tribunal Constitucional para considerar vulnerado el derecho fundamental, bastando con una lesión objetiva del mismo (STC 171/2005), ni puede considerarse motivación suficiente para descartar la lesión de la garantía de indemnidad, que tiene precisamente por objeto el evitar represalias por el ejercicio de acciones judiciales o actos preparatorios de las mismas, la evitación de la litigiosidad que la garantía precisamente proscribiera.

La sentencia dictada en suplicación, continúa el Ministerio Fiscal, se remite a la argumentación contenida en la sentencia de la Audiencia Nacional de 22 de febrero de 2005, afirmando que si un trabajador despedido y no readmitido por la empresa tuviera que ser contratado de nuevo se produciría una paradoja, pero no explica por qué. Y afirma, también, que en el supuesto de autos no había existido una represalia porque los trabajadores despedidos improcedentemente habían recibido la correspondiente indemnización, argumento que tampoco puede servir para justificar la no futura contratación temporal de los trabajadores. Por lo demás, entiende que la discrepancia existente en torno a la naturaleza de la sociedad anónima demandada y a las normas que debe seguir a efectos de contratación, aunque no carezca de trascendencia, no sería relevante aunque se tratara de una empresa mercantil, a la luz de la STC 84/2002, de 22 de abril, FJ 6.

Concluye el Ministerio Fiscal señalando que, en suma, los trabajadores demandantes prestaron servicios para la sociedad demandada y fueron cesados por la misma amparándose en la modalidad de contratación, y como no estuvieron conformes con tales ceses acudieron a los Tribunales, lo que motivó que, extinguida su relación laboral, fueran excluidos de la bolsa de contratación en la que antes estaban incluidos, y la única causa de ello fue su previa reclamación judicial, impidiéndose con ello una nueva contratación, lo que no aconteció con otros trabajadores también cesados que se aquietaron con la decisión empresarial y que, con posterioridad, permanecieron incluidos en las bolsas de contratación suscribiendo nuevos contratos temporales, actuación empresarial ésta proscribida por el artículo 24.1 CE.

13. La representación procesal de los demandantes de amparo no formuló alegaciones en el trámite concedido.

14. Por providencia de 10 de febrero de 2011 se señaló para la deliberación y votación de la presente sentencia el día 14 del mismo mes y año.

II. Fundamentos jurídicos

1. La presente demanda de amparo se plantea frente a las resoluciones judiciales recurridas por entender que han vulnerado el derecho a la tutela judicial efectiva (artículo 24.1 CE) de los demandantes, en su vertiente de garantía de indemnidad, al desestimar, en instancia y en suplicación, la demanda de tutela de derechos fundamentales interpuesta por los mismos contra la sociedad estatal Correos y Telégrafos, S.A., como consecuencia de su exclusión de las bolsas de contratación establecidas para el acceso a la contratación temporal. Entienden los demandantes que dicha exclusión se produjo únicamente por el hecho de haber impugnado judicialmente la extinción de sus anteriores contratos de trabajo, sin que quepa apreciar la existencia de una justificación objetiva y razonable para la misma, ni pueda ampararse ésta en los acuerdos concluidos con las organizaciones sindicales sobre procedimiento y normativa de contratación de personal laboral temporal en la sociedad demandada.

El Abogado del Estado, actuando en nombre y representación de la sociedad estatal Correos y Telégrafos, S.A., solicita la denegación del amparo, por entender que las reglas de exclusión de las bolsas de contratación de los trabajadores despedidos precedentemente o indemnizados, establecidas mediante una norma convencional, general y abstracta, poseen una justificación objetiva, razonable y proporcionada, por lo que no resultan contrarias a la garantía de indemnidad ni implican vulneración alguna del derecho a la tutela judicial efectiva de los demandantes.

El Fiscal ante el Tribunal Constitucional, por el contrario, considera que las resoluciones judiciales recurridas han vulnerado el derecho a la tutela judicial efectiva de los demandantes, toda vez que la única causa de su exclusión de las bolsas de contratación en las que antes estaban incluidos fue su reclamación judicial impugnando el cese en sus anteriores contratos, no sucediendo lo mismo con otros trabajadores también cesados que se aquietaron con la decisión empresarial, lo que resulta contrario al artículo 24.1 CE.

2. Invocada por los demandantes de amparo la vulneración de su derecho fundamental a la tutela judicial efectiva (artículo 24.1 CE), conviene recordar la doctrina de este Tribunal sobre la denominada «garantía de indemnidad». Como hemos reiterado en numerosas ocasiones, la vulneración del derecho a la tutela judicial efectiva no sólo se produce por irregularidades acaecidas dentro del proceso que ocasionen privación de garantías procesales, sino que tal derecho puede verse lesionado igualmente cuando su ejercicio, o la realización por el trabajador de actos preparatorios o previos necesarios para el ejercicio de una acción judicial, produzca como consecuencia una conducta de represalia por parte del empresario. Por tal razón hemos dicho que el derecho consagrado en el artículo 24.1 CE no sólo se satisface mediante la actuación de los Jueces y Tribunales, sino también a través de la garantía de indemnidad, lo cual significa que del ejercicio de la acción judicial o de los actos preparatorios o previos al mismo no pueden seguirse consecuencias perjudiciales en el ámbito de las relaciones públicas o privadas para la persona que los protagoniza (entre las más recientes, recogiendo anterior doctrina, SSTC 55/2004, de 19 de abril, FJ 2; 87/2004, de 10 de mayo, FJ 2; 38/2005, de 28 de febrero, FJ 3; 144/2005, de 6 de junio, FJ 3; y 125/2008, de 20 de octubre, FJ 3).

En el campo de las relaciones laborales la garantía de indemnidad se traduce, en primer lugar, en la imposibilidad de adoptar medidas de represalia derivadas del ejercicio por el trabajador de la tutela de sus derechos (SSTC 14/1993, de 18 de enero, FJ 2; 38/2005, de 28 de febrero, FJ 3; y 138/2006, de 8 de mayo, FJ 5), de donde se sigue la consecuencia de que una actuación empresarial motivada por el hecho de haber ejercitado una acción judicial tendente al reconocimiento de unos derechos de los que el trabajador se creía asistido debe ser calificada como radicalmente nula por contraria a ese mismo derecho fundamental, ya que entre los derechos laborales básicos de todo trabajador se encuentra el de ejercitar individualmente las acciones derivadas de su contrato de trabajo [artículo 24.1 CE y artículo 4.2 g) del Estatuto de los trabajadores].

Es preciso aclarar, sin embargo, que dicha tutela, característica de la garantía de indemnidad, consistente en la prohibición constitucional de represalias como las descritas, no agota la cobertura de esa vertiente del derecho fundamental. En efecto, además de las decisiones empresariales que vengán perfiladas por un ánimo o motivación de reacción contra el ejercicio previo del derecho fundamental a la tutela judicial efectiva, actúa asimismo la tutela cuando, aun no existiendo dicho propósito, concurre un perjuicio que quede objetiva y causalmente vinculado al mismo. Y es que, como hemos dicho, en el caso concreto en relación con el derecho a la huelga, no resulta admisible que se niegue «la vulneración del derecho fundamental alegado sobre la base de la falta de intencionalidad lesiva del sujeto infractor, pues, como hemos declarado en anteriores ocasiones, la vulneración de derechos fundamentales no queda supeditada a la concurrencia de dolo o culpa en la conducta del sujeto activo; esto es, a la indagación de factores psicológicos y subjetivos de arduo control. Este elemento intencional es irrelevante, bastando constatar la presencia de un nexo de causalidad adecuado entre el comportamiento antijurídico y el resultado prohibido por la norma (SSTC 11/1998, de 13 de enero, FJ 6; 124/1998, de 15 de junio, FJ 2; 126/1998, de 15 de junio, FJ 2; 225/2001, de 26 de noviembre, FJ 4; y 66/2002, de 21 de marzo, FJ 3).» (STC 80/2005, de 4 de abril, FJ 5).

En esta segunda hipótesis será preciso, para considerar afectado el derecho fundamental, que concurren dos elementos, a saber: la conexión causal de la medida empresarial y el ejercicio del derecho de referencia y la existencia de un perjuicio laboral para quien lo ejercitó. En otras palabras, habrá también lesión si, por razón exclusiva del ejercicio del derecho, se causa un perjuicio efectivo y constatable en el patrimonio jurídico del trabajador.

En suma, el artículo 24.1 CE en su vertiente de garantía de indemnidad resultará lesionado tanto si se acredita una reacción o represalia frente al ejercicio previo del mismo,

como si se constata un perjuicio derivado y causalmente conectado, incluso si no concurre intencionalidad lesiva.

Por tanto, como la vulneración del artículo 24.1 CE puede producirse en ese doble plano (lesiones intencionales y lesiones objetivas contrarias a la garantía de indemnidad) el análisis que a tal efecto corresponde efectuar a los órganos judiciales no puede situarse exclusivamente en el primer ámbito (voluntad de represalia) pues, de quedar descartada la lesión desde ese prisma, será preciso adicionalmente ponderar y valorar el derecho fundamental en juego examinando si se ha causado un daño al patrimonio jurídico del trabajador, aunque no se aprecie ánimo lesivo.

3. Abordando el primer plano, los órganos judiciales han concluido la ausencia de ánimo o intencionalidad lesiva. Lo razonan con base en diversas consideraciones sobre los efectos que resoluciones contractuales como las de autos tienen sobre otras potenciales contrataciones sucesivas, estimando que, a la vista de ello, existía en el caso enjuiciado una justificación objetiva, razonable y proporcionada para no volver a contratar temporalmente a los trabajadores que fueron despedidos precedentemente o indemnizados por improcedencia del cese, y subrayando, asimismo, que quedaban respaldadas esas actuaciones por los acuerdos alcanzados entre la empresa y las organizaciones sindicales mayoritarias. Esas razones, como destacábamos en los antecedentes de esta sentencia, son en esencia las siguientes: a) garantizar el derecho de opción empresarial en el caso de despido improcedente, de modo que, cuando se opte por la indemnización, no venga la empresa obligada a readmitir de facto al trabajador mediante la inclusión en la bolsa de contratación; b) eliminar el enriquecimiento injusto que se produciría cuando un trabajador indemnizado es readmitido en la empresa demandada debido a su nueva inclusión en las listas; y c) evitar, por razones obvias, que un trabajador despedido de forma procedente haya de ser contratado otra vez.

Así pues, según las sentencias recurridas, excluirían el ánimo o motivación de represalia tanto razones ligadas a la dinámica extintiva y regulación legal de la extinción como razones aplicativas y de respeto a los acuerdos alcanzados con los representantes de los trabajadores.

Sin embargo, al margen ahora del fundamento de dichos argumentos y de que permitieran, en su caso, excluir la intencionalidad lesiva, la cuestión planteada no puede resolverse únicamente con tal aproximación. Como acabamos de enunciar en el fundamento anterior, es necesario añadir un análisis sobre la conexión causal entre el ejercicio del derecho y el perjuicio denunciado, pues puede concurrir una lesión objetiva, no intencional, del derecho fundamental.

4. Pues bien, analizada la cuestión con esta segunda perspectiva, se advierte que los hechos apuntados en la demanda de amparo, que están respaldados por el relato fáctico de las sentencias dictadas en el proceso judicial, resultan suficientes para acreditar la conexión causal entre ejercicio del derecho y la exclusión de la bolsa de contratación. De hecho, tanto la sentencia de instancia como la de suplicación parten de manera inequívoca de ese nexo causal. Así se recoge de forma expresa en el fundamento de Derecho tercero de la sentencia del Juzgado de lo Social, que declara que el propio representante legal de la empresa demandada señaló que la incidencia informática introducida con objeto de excluir a los demandantes para futuras contrataciones se basaba exclusivamente en la circunstancia de tener un proceso de despido pendiente en impugnación, resultando que, en efecto, a partir de ello no fueron contratados de nuevo y fueron excluidos de la nueva bolsa de empleo.

A la misma conclusión nos conducen otros datos. Así, según se desprende del contenido de las actuaciones, ninguno de los demandantes de amparo fue objeto de un despido por parte de la sociedad estatal Correos y Telégrafos, S.A., como decisión unilateral de la empresa basada en la existencia de un incumplimiento contractual grave y culpable (despido disciplinario), o basado en la concurrencia de causas económicas, técnicas, organizativas o de producción (despido colectivo), o en causas objetivas legalmente procedentes (despido objetivo), o por razón de fuerza mayor. Las comunicaciones de cese obrantes en autos ponen de relieve que la empresa notificó a los trabajadores la extinción de sus respectivos contratos temporales de trabajo a través de cuatro diferentes tipos de comunicaciones, todas ellas relacionadas con la cobertura mediante personal fijo de las plazas que los trabajadores

venían ocupando con carácter temporal. La mayor parte de dichas comunicaciones citan como causa de extinción la prevista en el artículo 49 b) de la Ley del estatuto de los trabajadores (LET) (causas consignadas válidamente en el contrato), en consideración a haberse producido la cobertura de la plaza desempeñada como consecuencia de la resolución de concursos de traslados o de convocatorias de nuevo ingreso; otras, sin cita de ningún precepto legal, basan la extinción en el resultado del proceso de consolidación de empleo desarrollado; una más se basa en la causa del artículo 49 c) LET (expiración del tiempo convenido o realización de la obra o servicio objeto del contrato); y, por último, otra enuncia, sin mayor precisión, la extinción de la relación laboral eventual.

Se trata, por tanto, en todos los casos, de la extinción de contratos temporales por la llegada de su término o por el cumplimiento de la condición resolutoria prevista desde un inicio en los mismos —supuestos, en principio, ajenos a la tipología de causas de decaimiento en las bolsas de empleo previstas en los acuerdos colectivos a los que se ha hecho reiteradamente referencia—. Este hecho resulta de trascendental importancia para entender la invocación que se realiza de la garantía de indemnidad.

En efecto, la empresa adoptó la decisión de extinguir los contratos por las causas mencionadas, sin que dicha decisión determinara, por sí misma, exclusión alguna de las bolsas de empleo. Antes al contrario, en buen número de las comunicaciones de cese se informa expresamente a los trabajadores afectados de que podrán seguir formando parte de las bolsas de contratación eventual siempre que reúnan los requisitos establecidos en el punto 5.3 del acuerdo de referencia. Los trabajadores, sin embargo, disconformes con la extinción de sus contratos por considerar que ostentaban la condición de fijos en la empresa, decidieron recurrirla ante los Tribunales, momento a partir del cual la empresa procedió a aplicarles, con carácter preventivo, una incidencia de «no contratación», a la espera del resultado final del procedimiento. Las demandas dieron como resultado, en unos casos, que se considerara la extinción no ajustada a Derecho y, en consecuencia, que se declarara improcedente el despido y se condenara a la empresa a la readmisión de los trabajadores o, a su opción, al pago de la indemnización por despido, mientras que en otros casos se desestimaron las demandas, declarando ajustada a Derecho la decisión extintiva. De esta forma, es del ejercicio de la acción judicial por parte de los trabajadores y del resultado alcanzado por la misma del que deriva la consideración por parte de la empresa de que los trabajadores habían sido «despedidos» (aquellos cuyas demandas fueron desestimadas por entender ajustada a Derecho la decisión extintiva) o «indemnizados» (aquellos cuyas demandas fueron estimadas, con declaración de improcedencia del despido, habiendo optado la empresa por extinguir la relación laboral mediante el pago de una indemnización).

Lo que interesa resaltar, en definitiva, es que la aplicación a los demandantes de la causa de exclusión de las bolsas de contratación tomada en consideración se produjo como consecuencia de haber impugnado ante los Tribunales la decisión empresarial extintiva. O, dicho en otras palabras, que los trabajadores que vieron extinguidos sus contratos de trabajo por las mismas causas que los demandantes de amparo y se aquietaron a la decisión empresarial, sin impugnarla ante los Tribunales, pudieron mantener su situación en las listas de empleo de cara a ulteriores nuevas contrataciones temporales.

5. Lo anterior ya pone de manifiesto que la exclusión de los demandantes de amparo de las bolsas de contratación se produjo, única y exclusivamente, por el hecho de haber acudido ante los Tribunales de justicia impugnando la decisión empresarial extintiva. La más patente prueba de ello es que quienes lo hicieron en tutela de sus derechos resultaron excluidos de las bolsas de contratación, mientras que los que se aquietaron pudieron permanecer en las mismas. En tales circunstancias, las únicas razones que se aportan para explicar la actuación empresarial, que sirvieran en la instancia para excluir la intencionalidad de la lesión, no tienen aptitud en cambio para poner en cuestión el nexo causal entre el ejercicio del derecho a la tutela judicial y el perjuicio derivado (exclusión de la bolsa de contratación). En suma, la consecuencia perjudicial que constituye la exclusión de las bolsas de empleo no ha sido efecto directo de la previa decisión empresarial extintiva, de la dinámica y regulación legal de la extinción contractual o de la voluntad de cumplimiento de unos acuerdos, sino que se desencadena sólo y exclusivamente por la acción de los trabajadores impugnando sus ceses.

Por tanto, desde esta última perspectiva (lesión objetiva por perjuicio asociado al ejercicio del derecho), las razones dadas no son suficientes para justificar la medida de exclusión de la bolsa de contratación.

Así se señala por la sentencia del Juzgado de lo Social recurrida que la actuación empresarial constituye, en primer lugar, un medio de garantizar el derecho de opción empresarial en caso de que en el procedimiento en curso se obtuviera una declaración de improcedencia del despido y se optara por la empresa por extinguir la relación laboral con el pago de una indemnización. No es en realidad así. En efecto, la relación laboral extinguida por el ejercicio de la opción de indemnización en el caso del despido declarado improcedente y la nueva relación laboral de carácter temporal que se establecería en el caso de resultar contratado de nuevo el mismo trabajador tras su inclusión en las bolsas de empleo son relaciones plenamente diferenciadas, sin que la existencia de una nueva contratación pueda incidir en la extinción de la anterior. Cuando la empresa indemniza al trabajador por el despido improcedente se extingue plenamente la relación laboral en la que dicho despido improcedente se ha producido. Posteriormente la empresa podrá volver a contratar o no de nuevo al mismo trabajador, pero tal hecho en modo alguno afecta a la eficacia de la extinción de la anterior relación.

Tampoco, obviamente, cabe apreciar enriquecimiento injusto alguno por parte del trabajador. La indemnización percibida retribuye, en términos legalmente tasados, los daños y perjuicios causados por una decisión empresarial improcedente de extinción del contrato de trabajo, pero en modo alguno implica limitación para el acceso del trabajador a un nuevo puesto de trabajo, en la misma o en distinta empresa. No existe legalmente incompatibilidad alguna entre la percepción de la indemnización por despido y la obtención de las rentas salariales que se deriven de un nuevo empleo, siendo, por el contrario, objetivo prioritario de toda política de empleo el que el trabajador despedido pueda acceder, lo antes posible, a un nuevo puesto de trabajo.

Siendo ello así en el caso de los trabajadores que obtuvieron una decisión de improcedencia del despido, no se advierte tampoco cuál pueda ser la justificación objetiva y razonable que impida el acceso a una nueva contratación de los trabajadores cuya extinción contractual fue declarada procedente. La empresa procedió a extinguir el contrato temporal precedente de dichos trabajadores por entender que había llegado a su término o que se había cumplido su condición resolutoria. Los tribunales confirmaron la juridicidad de la decisión empresarial, tras la impugnación de los trabajadores disconformes. A partir de ahí, tanto los trabajadores que reclamaron contra la decisión extintiva como los que se aquietaron a ella reunían la misma condición de personas que ya habían estado vinculadas a la empresa con anterioridad mediante un contrato de trabajo temporal válidamente extinguido, sin que nada impida la nueva contratación de unos u otros.

En consecuencia, no es posible apreciar que la exclusión de los demandantes de amparo de las bolsas de empleo responda a exigencia alguna derivada de las declaraciones judiciales de procedencia o improcedencia referidas a la extinción de sus anteriores contratos de trabajo, ni de la opción empresarial por la extinción indemnizada en el caso de las declaradas improcedentes. Y ello no sólo una vez recaídas las correspondientes resoluciones judiciales firmes, sino igualmente durante el período de pendencia del procedimiento, en el que la empresa aplicó preventivamente una incidencia informática de «no contratación». En nada podía afectar a la resolución del procedimiento judicial en curso el hecho de que la empresa hubiera mantenido a los trabajadores en las bolsas de empleo e, incluso, que hubiera vuelto a contratarlos temporalmente de conformidad con los procedimientos y prácticas habituales en la empresa, ni ello habría afectado o condicionado el ejercicio de las opciones empresariales de extinción indemnizada de los anteriores contratos en el caso de declaración de improcedencia.

Finalmente, no puede de ningún modo aceptarse desde la doctrina constitucional la razón a la que se alude en la parte final de la resolución de instancia, con cita de una previa sentencia de la Audiencia Nacional, posteriormente modificada por el Tribunal Supremo, relativa a la conveniencia de evitar «una mayor litigiosidad» en el contexto de «un sistema complejo de contrataciones encadenadas en el que los trabajadores afectados han negado el carácter temporal del nexo laboral». En la medida en que ello determine

que los trabajadores disconformes con la decisión empresarial y que deciden accionar contra ella en el ejercicio de su derecho a la tutela judicial efectiva reciban un trato perjudicial, y además peyorativo respecto de los trabajadores que adoptaron la decisión de aquietarse y de no recurrir la extinción, tal consideración, lejos de constituir una justificación objetiva y razonable, supone, precisamente, la confirmación de la vulneración.

6. El análisis efectuado pone inequívocamente de manifiesto una afectación de la garantía de indemnidad que forma parte del derecho a la tutela judicial efectiva del artículo 24.1 CE, en la medida en que los demandantes de amparo han sufrido un perjuicio real y efectivo (exclusión de las bolsas de contratación que posibilitan el acceso a nuevas contrataciones laborales en la empresa) como consecuencia —única y exclusivamente— del ejercicio de su derecho fundamental. Las resoluciones judiciales recurridas, al desestimar en instancia y suplicación la demanda de tutela de derechos fundamentales planteada por los trabajadores frente a una actuación empresarial lesiva de su derecho a la tutela judicial efectiva (artículo 24.1 CE), en su vertiente de garantía de indemnidad, han dejado sin proteger y, por ello, han vulnerado igualmente el citado derecho, por lo que resultará procedente el otorgamiento del amparo solicitado. Para restablecer a los demandantes en su derecho será necesario anular las resoluciones recurridas y retrotraer las actuaciones al momento anterior a dictarse la sentencia del Juzgado de lo Social a fin de que sea dictada una nueva resolución respetuosa con el derecho fundamental vulnerado.

FALLO

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

Ha decidido

Estimar la demanda de amparo presentada por doña Ana M.^a Aguerri Urtasun, don Juan Luis Araujo Barón, doña M.^a Jesús Arratzoa Arratzoa, don Andoni Barrutia Calabia, doña Ana Isabel Borge Modinos, doña Ana Ciriza Azpillaga, doña Margarita Díaz Virgala, doña Rocío Echegoyen Salvo, doña Gema Etxegia Perurena, don José Ignacio González Salvatierra, doña María Elena Gorrioz López de Dicastillo, don Martín Irigoyen Burgui, doña Itziar Pagola Zaro, don Rafael Paredes Giraldo, doña Concepción Pérez Moracho, doña Antonia Plaza Eguizabal, doña M.^a Rosario Ramírez Caro, doña Cristina Sainz Salazar, doña Ana San Martín Vázquez, doña Mercedes Sarasola Sanz, doña M.^a Lourdes Senosiain Ruperez, doña Ana Serrano Mendibil, don Roberto Sola Ruiz y doña Milagrosa Turrillas Maisteraa y, en su virtud:

1.º Declarar que se ha vulnerado el derecho de los recurrentes en amparo a la tutela judicial efectiva (artículo 24.1 CE), en su vertiente de garantía de indemnidad.

2.º Restablecerlos en su derecho y, a tal fin, anular la sentencia del Juzgado de lo Social número 2 de Pamplona de 11 de septiembre de 2006, dictada en autos número 223/06281/06, sobre tutela de derechos, y la sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Navarra de 20 de diciembre de 2006, que desestimó el recurso de suplicación número 339-2006 interpuesto contra la anterior, reponiendo las actuaciones al momento anterior a dictarse la primera de dichas sentencias a fin de que por el Juzgado de lo Social se dicte nueva resolución respetuosa con el derecho fundamental vulnerado.

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

Dada en Madrid, a catorce de febrero de dos mil once. -Eugeni Gay Montalvo.—Elisa Pérez Vera.—Ramón Rodríguez Arribas.—Francisco José Hernando Santiago.—Luis Ignacio Ortega Álvarez.—Francisco Pérez de los Cobos Orihuel.—Firmado y rubricado.