

Suplemento**TRIBUNAL CONSTITUCIONAL**

17753 *Pleno. Sentencia 76/2010, de 19 de octubre de 2010. Recurso de amparo 3568-2006. Promovido por doña María Elena Domínguez Mallo respecto de las Sentencias del Tribunal Superior de Asturias y de un Juzgado de lo Social de Gijón que desestimaron su demanda por despido. Vulneración de los derechos a la tutela judicial efectiva y a la huelga: pérdida de empleo como consecuencia del ejercicio por la trabajadora de sus derechos fundamentales en un contexto de descentralización empresarial. Votos particulares.*

El Pleno del Tribunal Constitucional, compuesto por doña María Emilia Casas Baamonde, Presidenta, don Guillermo Jiménez Sánchez, don Vicente Conde Martín de Hijas, don Javier Delgado Barrio, Elisa Pérez Vera, don Eugeni Gay Montalvo, don Jorge Rodríguez-Zapata Pérez, don Ramón Rodríguez Arribas, don Pascual Sala Sánchez, don Manuel Aragón Reyes y don Pablo Pérez Tremps, Magistrados, ha pronunciado

EN NOMBRE DEL REY

la siguiente

SENTENCIA

En el recurso de amparo avogado al Pleno núm. 3568-2006, promovido por doña María Elena Domínguez Mallo, representada por el Procurador de los Tribunales don Ignacio de Noriega Arquer y asistida por el Letrado don Carlos Muñiz Sehnert, contra la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Asturias, Sala de lo Social, de 10 de marzo de 2006, que desestima el recurso de suplicación interpuesto contra la Sentencia de 9 de agosto de 2005 del Juzgado de lo Social núm. 3 de Gijón, en autos 559-2005, sobre despido. Han sido parte las entidades mercantiles Samoa Industrial, S.A., representada por el Procurador de los Tribunales don Nicolás Álvarez Real y asistida del Letrado don José I. Rodríguez-Vijande Alonso, y Unigel, S.L., representada por el Procurador de los Tribunales don José Lledo Moreno y asistida del Letrado don Germán Aranda León. Ha intervenido el Ministerio Fiscal. Ha sido Ponente la Presidenta doña María Emilia Casas Baamonde, quien expresa el parecer del Tribunal.

I. Antecedentes

1. Mediante escrito registrado en este Tribunal Constitucional el día 29 de marzo de 2006, el Procurador de los Tribunales don Ignacio de Noriega Arquer, actuando en nombre y representación de doña María Elena Domínguez Mallo, presentó recurso de amparo constitucional contra las resoluciones citadas en el encabezamiento.

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

a) La trabajadora demandante de amparo prestaba servicios para la empresa Unigel, S.L., contratista de la empresa Samoa Industrial, S.A., dedicada a la fabricación de equipos de lubricación para la automoción y la agricultura. Unigel, S.L., contaba con 24 trabajadores prestando servicios en el centro de trabajo de Samoa Industrial, S.A. Samoa Industrial, S.A., y Unigel, S.L., habían suscrito el 28 de abril de 2000 un contrato mercantil de arrendamiento de servicios para la prestación de determinados servicios en el centro de trabajo de la primera, con vigencia inicial hasta el 31 de diciembre de 2000 y posible

prórroga tácita anual. Los servicios contratados inicialmente fueron ampliándose a nuevas especialidades y funciones mediante pactos de septiembre de 2000, mayo de 2002, septiembre de 2002, junio de 2003, noviembre de 2003 y enero de 2005.

b) Desde el mes de marzo de 2005 los trabajadores de Unigel, S.L., vinieron desarrollando negociaciones dirigidas a alcanzar un pacto de mejora de sus condiciones de trabajo, que las igualara con las de los trabajadores propios de Samoa Industrial, S.A., No llegando a buen término las negociaciones, los trabajadores convocaron y desarrollaron jornadas de huelga los días 17 y 22 de marzo de 2005, e igualmente convocaron otra huelga posteriormente para los días 30 y 31 de marzo y 6, 7, 13, 14, 20, 21, 27 y 28 de abril de 2005.

c) El 6 de abril de 2005 trabajadores de Unigel, S.L., denunciaron ante la Inspección de Trabajo una situación de cesión ilegal de trabajadores con respecto a Samoa Industrial, S.A. La Inspección de Trabajo comunica el hecho de la denuncia a Unigel, S.L., que pide un tiempo de espera para ver si empresa y trabajadores llegan a un acuerdo antes de poner el hecho en conocimiento de Samoa Industrial, S.A. En el año 2003 trabajadores por cuenta de Samoa Industrial, S.A., denunciaron a ésta por cesión ilegal de mano de obra, en relación con trabajadores de Unigel y otra más. Denuncia que no surtió efecto, al haberla retirado los propios denunciantes.

d) El 14 de febrero de 2005, Unigel comunicó a Samoa Industrial, S.A., un incremento del 1,62 por 100 en el precio de los servicios contratados para 2005 respecto de las tarifas vigentes en 2004. El día 23 del mismo mes Samoa Industrial, S.A., comunicó a Unigel, S.L., que, ante la pérdida de ventaja competitiva que ello le suponía, rescindía parcialmente el contrato de servicios en las secciones de soldadura y fresadora, dada la falta de adecuación del coste exigido. Esa rescisión generó dos despidos en la plantilla de Unigel, S.L.

e) Los trabajadores de Unigel, S.L., adoptaron el acuerdo de no trabajar más allá de las horas acordadas en el contrato, lo que llevó a Unigel, S.L., a contratar a otros trabajadores para procurar el mismo servicio a Samoa Industrial, S.A. Los trabajadores de Unigel, S.L., continuaron con sus reivindicaciones salariales, siendo advertidos por la empresa del peligro de ver rescindido el contrato de servicios con Samoa Industrial, S.A.

f) La empresa Samoa Industrial, S.A., y su comité de empresa acordaron el 1 de abril de 2005 la supresión de la figura de trabajadores de trabajo temporal, a sustituir por técnicos en prácticas.

g) El 6 de mayo de 2005 Samoa Industrial, S.A., comunicó a Unigel, S.L., que, dada la pérdida de competitividad que le suponía el mantener los servicios contratados, rescindía por completo el contrato de arrendamiento de servicios. El 9 de mayo Unigel, S.L., comunicó a la trabajadora demandante de amparo, al igual que a los otros 23 trabajadores de la empresa, que ponía fin a su contrato de trabajo. En el caso de la demandante, trabajadora contratada por tiempo indefinido tras la conversión del inicial contrato temporal suscrito el 18 de enero de 1999, la decisión de extinción de su contrato se basó en la necesidad de amortizar su puesto de trabajo como consecuencia de la rescisión del contrato de servicios suscrito en su día con Samoa Industrial, S.A., al amparo de los arts. 52 y 53 del Estatuto de los trabajadores (despido por razones objetivas).

h) En junio de 2005 Unigel, S.L., suscribió cuatro nuevos contratos de trabajo, todos temporales, tres por circunstancias de la producción y uno por obra o servicio determinados, todos pertenecientes al grupo de cotización correspondiente a oficiales de tercera y especialistas. Samoa Industrial, S.A., suscribió a partir del 10 de mayo quince nuevos contratos de trabajo, catorce de ellos temporales en prácticas de oficial de tercera o especialista y uno indefinido del mismo grupo.

i) La demandante presentó demanda por despido, instando que se declarara su nulidad por vulneración del derecho de huelga y de la garantía de indemnidad, o subsidiariamente su improcedencia, y que se condenara solidariamente a ambas empresas por existencia de cesión ilegal de mano de obra.

j) Por Sentencia de 9 de agosto de 2005 el Juzgado de lo Social núm. 3 de Gijón desestimó la demanda. La Sentencia rechaza, en primer lugar, la existencia de una cesión

ilegal de mano de obra, concluyendo que el hecho de la extinción del contrato de trabajo, cualquiera que fuere su causa, resultaba ajeno a la empresa Samoa Industrial, S.A. En segundo lugar, y en cuanto a la empresa Unigel, S.L., rechaza también la pretensión de nulidad del despido, por considerar que, pese a haberse aportado por la demandante un indicio de prueba de la vulneración de sus derechos a la huelga y a la tutela judicial efectiva, la empresa Unigel, S.L., había acreditado la existencia de una causa lícita para la extinción, ajena a cualquier vulneración de derechos fundamentales, cual era la de la rescisión del contrato mercantil suscrito por Samoa, S.A., por causa que no sólo no le era imputable sino que, según consta en hechos probados, hizo lo que en su mano estuvo por evitar. Por ello, entiende irrelevante cualquier conjetura sobre coordinación de voluntades entre ambas empresas pues, al estar la empresa principal fuera de la relación laboral, las decisiones que haya tomado, por sí o en unión de los intereses de la otra parte contratante, no traspasan el marco del contrato mercantil. Haciendo referencia al interés de Unigel, S.L., en no ver rescindido el contrato mercantil, señala la Sentencia en su fundamento de derecho cuarto lo siguiente:

«Procede resaltar el interés de Unigel, S.L., en no ver rescindido el contrato mercantil, por obvias razones de pérdida de mercado. Quedó probado cuanto puso en marcha Unigel, S.L., para evitar que la confrontación con los trabajadores repercutiese en Samoa Industrial, S.A., (contratación de otros trabajadores para cubrir las necesidades del servicio una vez sus propios trabajadores decidieron no trabajar horas extraordinarias. Solicitud de aplazamiento de la puesta en conocimiento de Samoa del hecho de la denuncia por cesión ilegal de trabajadores, que el Inspector de Trabajo recoge en su informe. Advertencia a los trabajadores de que el conflicto podía acabar con la rescisión del contrato mercantil porque así lo decidiese Samoa, S.A., como declaró la Sra. Casal y reconoció el trabajador Carlos Álvarez. Ofrecimiento por parte de Unigel de recolocación en otros centros a dos trabajadores despedidos con anterioridad al 10.5.2005, y de convertir la contratación temporal en indefinida a cambio de la retirada de la denuncia por cesión ilegal de mano de obra).»

Finalmente, descarta también la Sentencia la declaración de improcedencia del despido, al entender que la rescisión de la contrata constituía causa válida para proceder a la amortización del puesto de trabajo.

k) Frente a la indicada Sentencia interpuso la demandante recurso de suplicación. En el mismo solicitaba, en primer lugar, la nulidad de las actuaciones por vulneración del derecho a la tutela judicial efectiva, por dos motivos: por la limitación impuesta por la Juzgadora de instancia en el número de testigos propuestos por la demandante, y por el rechazo en el acto del juicio de la prueba consistente en una grabación magnetofónica con las conversaciones mantenidas entre los trabajadores de Unigel, S.L., despedidos y representantes de esta empresa y de Samoa, S.A.; en segundo lugar, solicitaba la revisión de los hechos probados; finalmente, denunciaba la infracción de los arts. 43 de la Ley del Estatuto de los trabajadores (LET), por no haberse apreciado en la Sentencia de instancia la existencia de cesión ilegal de mano de obra, y 14, 24 y 28 CE, por considerar que el despido constituyó una represalia por el ejercicio de los derechos a la tutela judicial efectiva y a la huelga. Por Sentencia de 10 de marzo de 2006 la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Asturias desestimó el recurso y confirmó la resolución recurrida. En la Sentencia la Sala rechaza, en primer lugar, la nulidad de actuaciones pretendida. Considera razonable la limitación a sólo tres testigos de los ocho inicialmente propuestos por la demandante, sobre todo porque con tan prolija testifical se trataba nuevamente de suscitar la cuestión de la pretendida existencia de una cesión ilegal de mano de obra, cuestión que había sido ya rechazada por el Juzgado de lo Social núm. 1 de Gijón en otros supuestos enjuiciados y que versaba, por tanto, sobre hechos suficientemente esclarecidos y ya juzgados. Por lo que hace al rechazo de la grabación magnetofónica la Sala descarta la nulidad por entender que con ello no se causó ninguna indefensión a la demandante, al tratarse de un hecho admitido y cuya omisión en el relato fáctico podía suplirse por el cauce procedimental del art. 191 b) de la Ley de procedimiento laboral (LPL). En segundo lugar, la Sala rechaza las diversas revisiones de hechos probados propuestas, señalando,

en relación con la octava de ellas, que «la posible implicación de Samoa Industrial, S.A., en el conflicto laboral de Unigel, S.L., y sus trabajadores resulta irrelevante para modificar el sentido del fallo, como a continuación se verá». En tercer lugar, rechaza igualmente la vulneración del art. 43 LET, por considerar que la conclusión de la Sentencia de instancia sobre la inexistencia de una cesión ilegal de mano de obra resultaba correcta, de acuerdo con los hechos probados y a la luz de la jurisprudencia del Tribunal Supremo en la aplicación del citado precepto. Finalmente, la Sala rechaza la vulneración de los arts. 14, 24 y 28 CE, por entender que «a la vista de los hechos probados y aún cuando puede apreciarse que concurren indicios de vulneración del derecho fundamental de tutela judicial efectiva en su vertiente de garantía de indemnidad al coincidir prácticamente en el tiempo el cese de la actora con las reclamaciones de todo tipo formuladas por los trabajadores de Unigel, S.L., incluida una denuncia por cesión ilegal, la aplicación de la doctrina jurisprudencial sobre la vulneración de tal derecho no conduce a apreciar que se haya producido la misma, ni en consecuencia determina la nulidad del cese decidido por la empresa». Y añade, a continuación, la Sentencia lo siguiente:

«La extinción del contrato mercantil se produce al no asumir Samoa Industrial, S.A. una nueva modificación de tarifas, razón por la cual se le comunica la decisión de rescindir la contrata. Y esto, no es una arbitrariedad, o una mera ficción para encubrir una extinción mutuamente aceptada de las relaciones laborales como sostiene el recurrente, sino una causa plenamente justificada para dar por extinguido el contrato de arrendamiento de servicios existente entre ambas empresas. Y como quiera que el contrato que ligaba a la actora con la empresa Unigel, S.L., aunque no dependía de la duración de aquel contrato de arrendamiento de servicios sí resulta afectado por su extinción al quedar sin ocupación en el centro de trabajo donde prestaba servicios, su cese por despido objetivo basado en causas productivas, resulta correcto y ajustado a derecho.

Que no existe connivencia entre las empresas lo demuestra, 1.º, la previa rescisión parcial de la contrata comunicada en febrero por la subida de precios y que desencadenó el cese de dos trabajadores, cuyas demandas fueron desestimadas por Sentencia del Juzgado de lo Social núm. 1 de los de Gijón y confirmada por esta Sala; 2.º, el acuerdo de 1 de abril entre Samoa Industrial, S.A., y su comité de empresa para sustituir la figura de trabajadores temporales por técnicos en prácticas; 3.º, la comunicación de 6 de mayo rescindiendo totalmente la contrata, sin que conste el conocimiento por parte de aquélla de la existencia de una denuncia por cesión ilegal de trabajadores; y, 4.º, las advertencias y los intentos casi desesperados de la empresa Unigel, S.L., por mantener la contrata que se extinguió definitivamente. Por ello, aún admitiendo que la misma se extingue a consecuencia de las movilizaciones iniciadas por los trabajadores despedidos, conflicto laboral en el que Samoa Industrial, S.A., no quería verse involucrada y que propicia su decisión de poner fin a la contrata, tal comportamiento en la medida en que es imputable a quien no es empleadora de los trabajadores, pues sólo está vinculada con Unigel, S.L., en virtud de un contrato mercantil, en ningún caso podría dar lugar a las declaraciones que se pretende pues cualquiera de ellas exigiría en primer término dejar sin efecto aquel comportamiento vulnerador de derechos fundamentales e imputable únicamente a la empresa principal. Esta actuación nunca sería achacable a la contratista, quien en todo caso y por razones ajenas a su voluntad se encontraría con un contrato extinguido por razón de aquellas reivindicaciones laborales y abocada por tal motivo a acordar los ceses contra los que se acciona.»

3. La demandante de amparo aduce en su demanda la vulneración por las resoluciones judiciales dictadas en el procedimiento por despido de los arts. 14, 24.1 y 28.1 CE.

En primer lugar aduce la demandante la vulneración de su derecho a la tutela judicial efectiva (art. 24.1 CE) como consecuencia de la denegación de la prueba testifical y electrónica. En relación con ello, entiende que se ha producido una denegación anticipada de la prueba testifical de forma tajante y sin fundamentación, indicando exclusivamente la providencia de denegación que la parte actora debía elegir tres testigos de los ocho propuestos, sin indicar la causa de tal limitación, vulnerando con ello el derecho a obtener una resolución fundada en Derecho. La denegación es, además, desproporcionada y

carente de racionalidad, porque se habían solicitado ocho testigos para seis juicios, que no serían, por lo tanto, ni dos testigos por juicio, pese a lo cual se tachan de excesivos, con desconocimiento total por el juzgador de la razón de ser de cada testigo, tratándose de un juicio complejo en el que se debían analizar cuestiones tan diversas como la cesión ilegal de trabajadores, la relación entre empresas vinculadas a una contrata, el ejercicio de acciones sindicales, huelgas, conflictos, rescisión de contrata y despidos. Por lo demás, en el ámbito laboral no debe limitarse anticipadamente el número de testigos, porque antes de la práctica de la prueba el Magistrado desconoce las preguntas que se van a realizar y su pertinencia, por lo que la única forma de que la denegación sea motivada es en el acta del juicio, una vez iniciadas las declaraciones testificales. Lo contrario produce una efectiva indefensión a la parte actora, porque a ella corresponde probar los hechos.

En cuanto a la cinta magnetofónica rechazada, la misma contenía la grabación de una conversación que días antes de la celebración del juicio mantenían en las instalaciones de la empresa Samoa Industrial, S.A., las respectivas jefas de personal de ambas empresas, a solas con cada trabajador demandante, indicándole la conveniencia de retirar el juicio. Cuestión trascendental a efectos de acreditar la connivencia entre las empresas, que ahora se niega en la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia, y para unir el hilo conductor de los hechos que finalizaron en el despido como consecuencia de una acción de represalia a sus reivindicaciones.

Todo lo cual implica una clara indefensión de la parte actora, vulneradora de su derecho a la tutela judicial efectiva (art. 24.1 CE).

Junto a ello, la demandante denuncia la vulneración de los arts. 14, 24.1 y 28.1 CE, al considerar evidente, tras el relato de los hechos probados, que el despido de los trabajadores está íntimamente relacionado con las actuaciones desarrolladas por los mismos, ejercitando acciones de conflicto colectivo, de huelga, de denuncia ante la Inspección de Trabajo y de reclamaciones salariales frente a ambas empresas. Se trata, en definitiva, de decisiones empresariales encaminadas a cercenar el legítimo ejercicio del derecho de huelga y de acciones judiciales por parte de los trabajadores. Lo que vulnera la garantía de indemnidad, con infracción de los arts. 14, 24.1 y 28.1 CE.

Tanto por la existencia de cesión ilegal de trabajadores como porque Samoa Industrial, S.A., concertó y participó directamente en esta vulneración, siendo además empresario principal, debe reparar el daño causado, al igual que la empresa que despide, efecto éste necesario para la aplicación del principio de indemnidad. La única reparación posible es la condena a ambas empresas a readmitir a la demandante, sin perjuicio del matiz de que dicha readmisión, en el caso de la empresa Samoa Industrial, S.A., habrá de ejecutarse reponiendo a la contratista en su situación anterior, para que ésta pueda proceder a la readmisión.

Concluye, por ello, su demanda, suplicando a este Tribunal que dicte Sentencia por la que se otorgue el amparo solicitado, anulando las resoluciones judiciales recurridas y, en orden subsidiario, primero, declare la nulidad de actuaciones, retrotrayendo las mismas al momento anterior a la inadmisión de las pruebas solicitadas; segundo, declare la nulidad de los despidos, condenando solidariamente a ambas empresas a que procedan a reponer al actor en su anterior puesto de trabajo, con abono de los salarios dejados de percibir desde el despido hasta la readmisión y una indemnización accesoria de 6.000 € por daños.

4. Por providencia de 13 de junio de 2007 la Sala Primera de este Tribunal acordó la admisión a trámite de la demanda de amparo, sin perjuicio de lo que resulte de los antecedentes. En esa providencia se dispuso también que, a tenor de lo dispuesto en el art. 51 LOTC, se requiriese atentamente a la Sección Primera de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Asturias y al Juzgado de lo Social núm. 3 de Gijón para que en el plazo de diez días remitieran respectivamente testimonio del recurso de suplicación 4864-2005 y de la demanda 559-2005, interesándose al propio tiempo que se emplazara a quienes fueron parte en el mencionado procedimiento, con excepción de la recurrente en amparo que aparecía ya personada, para que en el plazo de diez días pudieran comparecer en este proceso constitucional.

5. Mediante escrito registrado el día 23 de julio de 2007 el Procurador de los Tribunales don Nicolás Álvarez Real, actuando en nombre y representación de Samoa Industrial, S.A., interesó que se le tuviera por personado y parte en el procedimiento.

6. Mediante escrito registrado el día 21 de septiembre de 2007 el Procurador de los Tribunales don José Lledo Moreno, actuando en nombre y representación de Unigel, S.L., solicitó que se le tuviera por comparecido y personado a todos los efectos.

7. Por diligencia de ordenación de la Secretaría de la Sala Primera de 14 de noviembre de 2007 se acordó tener por recibidos los testimonios de las actuaciones remitidos por la Sección Primera de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Asturias y por el Juzgado de lo Social núm. 3 de Gijón, y los escritos de los Procuradores don Nicolás Álvarez Real y don José Lledo Moreno, a quienes se tuvo por personados y parte en nombre y representación de Samoa Industrial, S.A., y de Unigel, S.L., respectivamente, así como, a tenor de lo dispuesto en el art. 52 LOTC, dar vista de las actuaciones recibidas a las partes personadas y al Ministerio Fiscal, por plazo común de veinte días, para que dentro de dicho término pudieran presentar las alegaciones que a su derecho convinieren.

8. Mediante escrito registrado el día 23 de noviembre de 2007 presentó sus alegaciones la entidad Samoa Industrial, S.A., interesando la desestimación de la demanda de amparo.

Señala la empresa en su escrito, en primer lugar, que la limitación en el número de testigos respondió a las previsiones del art. 92.1 LPL, al concurrir el doble requisito de un número excesivo de testigos propuestos y la convicción del órgano judicial de que sus manifestaciones habrían de constituir una inútil reiteración, por versar sobre hechos suficientemente esclarecidos. Tampoco cabe apreciar indefensión por el rechazo de una grabación magnetofónica, dado que, como señala la Sala, el objeto de la prueba versaba sobre un hecho admitido.

La pretendida infracción del art. 14 CE no es razonada por la recurrente en momento o lugar alguno de su recurso, no vislumbrándose dónde encuentre la recurrente motivo para apreciar la discriminación proscrita por el referido precepto.

En cuanto a la pretendida vulneración de los derechos a la tutela judicial efectiva y a la huelga, la recurrente olvida dos elementos esenciales que impiden apreciar la nulidad del despido: en primer lugar, la inexistencia, declarada por la Sentencia, de cesión ilegal de mano de obra; en segundo lugar, que la decisión extintiva fue adoptada por Unigel, S.L., única y exclusiva empleadora de la actora. En consecuencia, como señala la Sala de suplicación, es lo cierto que el contrato que unía a la empresa con la trabajadora se extinguió al desaparecer su causa con la finalización del contrato de arrendamiento de servicios a cuya vigencia estaba vinculado, descartándose también en la Sentencia la existencia de connivencia alguna entre ambas empresas. Pero, además de no existir connivencia, no es posible mantener siquiera que la contrata mercantil se extinguiese como respuesta a las acciones judiciales ejercidas por los trabajadores; ni ello fue así, afirmando la Sala que la extinción del contrato mercantil se produjo al no asumir Samoa Industrial, S.A., la modificación de las tarifas, ni aunque lo fuese alteraría la calificación del despido, pues no se trataría de un comportamiento imputable a la empleadora de los trabajadores, que es la que efectúa los despidos.

Finalmente, en cuanto a las peticiones contenidas en la demanda de despido, pone de relieve la empresa que la petición principal carece de contenido, al limitarse la demandante a solicitar que se anulen las resoluciones recurridas, con lo que el fallo carecería de efectividad. Y en cuanto a la petición subsidiaria, es evidente que ni en el terreno de las hipótesis cabría, aún admitiendo la nulidad del despido, imponer a Samoa Industrial, S.A., ni con carácter solidario ni de cualquier otra manera, la reposición de la trabajadora en su anterior puesto de trabajo, dada la inexistencia de vínculo laboral, mientras que no resultaría tampoco posible —como pretende la demandante en su recurso de amparo— obligar a restaurar el vínculo mercantil entre ambas empresas, que se extinguió válidamente en

virtud de una decisión mercantil amparada por el principio de libertad de empresa (art. 38 CE) y respecto del que nadie ha entablado ni intentado siquiera acción alguna en su contra, pretensión que no figuraba tampoco en la demanda inicial de despido y que constituye, por ello, una cuestión nueva, como tal prohibida en el recurso de amparo. En consecuencia, el restablecimiento del derecho hipotéticamente violado sólo podría producirse, en su caso, a través de la vía indemnizatoria, respecto de la que nada se justifica tampoco en la demanda de amparo.

9. La demandante de amparo presentó sus alegaciones mediante dos escritos registrados los días 4 y 18 de diciembre de 2007, reiterando en ellos el contenido de su demanda de amparo.

10. Mediante escrito registrado el día 17 de diciembre de 2007 presentó sus alegaciones la entidad Unigel, S.L., interesando la desestimación de la demanda de amparo.

Señala en primer lugar la empresa personada que la demanda de amparo no cumple los requisitos del art. 44.1 LOTC, al no haberse agotado la vía judicial procedente mediante la interposición del oportuno recurso de casación para la unificación de doctrina, habiéndose limitado la recurrente a manifestar la dificultad de invocar una sentencia de contraste que le permitiera acudir a la vía casacional, pese a lo cual debería al menos haber agotado dicha posibilidad, solicitando el amparo una vez se hubiese dictado resolución de inadmisión del recurso de casación para la unificación de doctrina.

Con respecto a la denuncia sobre violación del art. 24 CE por inadmisión de pruebas y quebrantamiento de los principios de igualdad en el proceso, entiende que, como señala el Tribunal Superior de Justicia en su Sentencia, lo que la parte actora pretendía probar con la prueba de reproducción magnetofónica fue expresamente reconocido por los representantes de las empresas demandadas, lo que hacía inútil su práctica. Y, en segundo lugar, que la restricción de la prueba testifical no le causó indefensión, siendo carga del recurrente probar la relación entre los hechos que se quisieron y no se pudieron probar y las pruebas no practicadas.

Por lo que se refiere a la denuncia sobre vulneración del derecho a la tutela judicial efectiva en su vertiente de garantía de indemnidad, considera que la Sentencia recurrida ha cumplido escrupulosamente con su misión de efectuar una interpretación y aplicación del Derecho aplicable al caso concreto, sin que suponga vulneración del derecho a la tutela judicial efectiva el que no se hayan interpretado los preceptos denunciados tal y como interesaba la parte recurrente. En todo caso, la extinción de los contratos de trabajo operada por Unigel, S.L., aunque coincidió en el tiempo con una situación de conflictividad social y con una denuncia por cesión ilegal interpuesta por los trabajadores, no tuvo como móvil o causa la represalia a sus trabajadores por haber ejercitado acciones legales, sino que su causa obedeció a la pérdida del contrato mercantil y, por ende, a encontrarse con 24 trabajadores a los que no podía dar ocupación. Al no tener Unigel, S.L., poder de disposición sobre la continuidad del vínculo mercantil nada podía haber hecho para evitar el despido de los trabajadores, debiendo acudir a éste como único remedio para garantizar precisamente la viabilidad de la propia empresa en sus otros centros productivos, y ello pese a tener que soportar las indemnizaciones derivadas de los despidos y de las extinciones de los contratos temporales. Aunque a efectos dialécticos se pudiera asumir que Samoa Industrial, S.A., tomó la decisión de extinguir la contrata mercantil para vulnerar los derechos fundamentales de la demandante (cuestión que entiende no se corresponde con la realidad), la causa de extinción del contrato de trabajo por parte de Unigel, S.L., difirió radicalmente de esos hipotéticos planteamientos, al no haber sido quien adoptó la decisión de finalización del contrato de arrendamiento de servicios ni haberse acreditado en hechos probados que tal extinción obedeciese a una decisión conjunta de ambas empresas.

11. El Fiscal ante el Tribunal Constitucional presentó sus alegaciones mediante escrito registrado el día 20 de diciembre de 2007, interesando el otorgamiento del amparo.

Rechaza el Ministerio Fiscal, en primer lugar, la posibilidad de tomar en consideración las quejas de indefensión formuladas en la demanda. En relación con la limitación del número de testigos, sin perjuicio de apreciar en la actuación del órgano judicial determinados elementos susceptibles de afectar al derecho a la defensa de la demandante, señala que la queja no se acompaña de la indicación de ningún dato concreto respecto del que alguno de los testigos rechazados hubiera podido declarar, ni sobre la relevancia de dicho extremo para la resolución del pleito, ni se combate ningún extremo fáctico acreditado que hubiera podido variarse de haberse practicado la prueba denegada, por lo que la queja debe rechazarse, al no señalarse los hechos que se quisieron y no pudieron probar, más allá de la genérica alusión a la complejidad del caso, y no acreditarse tampoco la relación entre dichos hechos y la prueba no practicada, ni que dicha práctica le hubiera resultado procesalmente beneficiosa. Y respecto de la grabación magnetofónica, la demandante tampoco refuta la afirmación de la Sentencia de suplicación de que su omisión hubiera podido ser suplida por la parte por el cauce procedimental del art. 191 b) LPL; por otra parte, de la alegación de la demandante se desprende que la prueba se refería a hechos acaecidos con posterioridad a la decisión extintiva, hechos que, en todo caso, considera la Sentencia de suplicación irrelevantes para alterar el sentido del fallo. En consecuencia, al no rebatirse que la omisión de la prueba se hubiera podido subsanar en el recurso de suplicación, no constatare de modo fehaciente que con su práctica se hubieran podido acreditar los hechos que se pretendía acreditar y derivarse que tal extremo, aún acreditado, no era considerado relevante para la resolución del pleito, tampoco esta segunda queja de indefensión puede ser asumida.

Por lo que se refiere, en segundo lugar, a la pretendida vulneración de los derechos a la libertad sindical (art. 28.1 CE) y a la igualdad (art. 14 CE), señala el Fiscal que la queja carece de toda argumentación en la demanda, por lo que la concurrencia de tales vulneraciones debe ser descartada, al incumplir la demandante la carga de argumentación que le incumbe, no existiendo, por lo demás, en las actuaciones nada que permita considerar implicado el primero de los derechos mencionados, ni en su vertiente individual ni en la colectiva, y no habiéndose aportado tampoco por la demandante ningún término válido de comparación, imprescindible para poder sostener la vulneración del segundo.

Entrando finalmente en la queja referida a la vulneración del derecho a la tutela judicial efectiva (art. 24.1 CE) en su vertiente de garantía de indemnidad, pone de relieve el Ministerio público cómo la Sentencia reconoció que la trabajadora había aportado indicios de que la decisión extintiva fuese reactiva al ejercicio de sus derechos fundamentales, pero entendió que la empresa había aportado una justificación que neutralizaba tales indicios, cual era la rescisión del contrato de servicios, razón por la cual consideró irrelevante toda conjetura sobre la coordinación de voluntades de las empresas. Esta conclusión, sin embargo, es difícilmente asumible, pues supone legitimar cualquier acuerdo entre las empresas, que ellas pudieran ultimar en virtud de sus estrictos intereses, cuando tales acuerdos tenían como consecuencia evidente la extinción de una pluralidad de contratos de trabajo, avalando que el acuerdo se pudiera tomar para desconocer o reprimir los derechos fundamentales de los trabajadores, al tiempo que se afirma, para resaltar el pretendido interés de la empleadora en no ver rescindido el contrato mercantil, todo cuanto puso en marcha para que la confrontación laboral no repercutiese en la empresa contratante, y cómo se plegó a la práctica totalidad de las exigencias y reivindicaciones de los trabajadores, imponiendo como única y formal exigencia que retirasen la denuncia de cesión ilegal de mano de obra contra aquélla. Este razonamiento, afirma el Ministerio Fiscal, no deja de causar perplejidad, pues se da por válida la extinción de un contrato de trabajo por la concurrencia de una causa pactada en el mismo, concurrencia que se activó sin causa justificada alguna derivada de la relación entre las empresas, considerando al mismo tiempo irrelevante la existencia de un concierto entre las mismas, al tiempo que se acepta que la razón última de que tal extinción se hubiera producido fue una denuncia que

implicaba a ambas empresas, y cuya retirada fue la única condición impuesta por la empleadora para que la extinción no se produjera.

La Sentencia de suplicación hizo suyo también este argumento, aunque afirmó que la extinción del contrato mercantil tuvo por causa una modificación de las tarifas, extremo éste que no figura acreditado en la Sentencia de instancia, al que da valor estelar, aunque luego lo relativice al considerar que la extinción de dicho contrato tuvo por causa la conflictividad laboral. Esta Sentencia, que en su fundamento de Derecho segundo in fine había denegado la revisión fáctica pretendida por la trabajadora para acreditar la implicación de la empresa principal en el conflicto laboral de la contratista, por considerarla irrelevante en el sentido del fallo, en su fundamento de Derecho cuarto da un valor decisivo a la ausencia de convivencia entre las empresas que, por un lado, impide acreditar, y, por otro, deduce de una previa rescisión parcial por incremento de tarifas que aparece por completo ajena a lo debatido y probado en el caso de autos, de un acuerdo entre la empresa principal y sus trabajadores que tampoco guarda relación con lo acaecido, del desconocimiento por la empresa principal de la denuncia por cesión ilegal cuya acreditación ha considerado irrelevante, y de los intentos de la empleadora de mantener la contrata que tampoco están acreditados, constando por el contrario con valor de hecho probado en la Sentencia de instancia que los únicos intentos que hizo la contratista fueron frente a sus trabajadores y con el objeto de que excluyeran de sus reivindicaciones a la otra empresa.

En suma, ambas resoluciones judiciales tuvieron por acreditado que la trabajadora había aportado indicios de lesión de su derecho a la tutela judicial efectiva y, sin embargo, los consideraron neutralizados en virtud de una causa que sólo tendría razón de ser si ambas empresas no hubieran actuado de consuno para impedir el legítimo ejercicio por los trabajadores de sus derechos fundamentales, negándose al mismo tiempo a analizar tal concierto por entenderlo irrelevante, o rechazándolo prescindiendo del *factum* acreditado. Por ello termina el Ministerio Fiscal solicitando que se dicte Sentencia en la que se otorgue el amparo, por vulneración del derecho a la tutela judicial efectiva de la demandante, se anule las Sentencias recurridas y se declare la nulidad del despido.

12. El Pleno del Tribunal Constitucional, por providencia de 5 de octubre de 2010, de conformidad con lo que establece el art. 10.1 n) LOTC y a propuesta de la Sala Primera, acordó recabar para sí el conocimiento del recurso de amparo.

13. Por providencia de 19 de octubre de 2010 se señaló para la deliberación y votación de la presente Sentencia el día 19 del mismo mes y año.

II. Fundamentos jurídicos

1. Conforme se ha dejado expuesto en los antecedentes la recurrente interpone demanda de amparo contra la Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Asturias de 10 de marzo de 2006, que desestima el recurso de suplicación presentado por la misma contra la Sentencia dictada el día 9 de agosto de 2005 por el Juzgado de lo Social núm. 3 de Gijón en autos 559-2005, en reclamación por despido. Imputa a las resoluciones recurridas la vulneración, en primer lugar, de su derecho a la tutela judicial efectiva (art. 24.1 CE), en su vertiente de derecho a la utilización de los medios de prueba pertinentes para la defensa, en relación con la denegación en la instancia de una prueba de reproducción electrónica y la limitación en el número de testigos propuestos en la prueba testifical; en segundo lugar, aduce la infracción de los arts. 14, 28.1 y 24.1 CE, al entender que la extinción de su contrato de trabajo se produjo como consecuencia de una decisión empresarial encaminada a cercenar el legítimo ejercicio del derecho de huelga y de acciones judiciales por parte de los trabajadores, de la que serían responsables ambas empresas demandadas en el proceso judicial.

El Ministerio público solicita el otorgamiento del amparo con base en los argumentos recogidos en los antecedentes de esta Sentencia, al apreciar que las Sentencias recurridas han vulnerado el derecho a la tutela judicial efectiva de la demandante, en su vertiente de garantía de indemnidad, razón por la cual interesa que se anulen las citadas resoluciones judiciales y que se declare la nulidad del despido. Por el contrario, las representaciones

procesales de Samoa Industrial, S.A., y Unigel, S.L., entidades mercantiles comparecidas en el presente proceso constitucional, interesan la denegación del amparo, al entender inexistente la vulneración de los derechos fundamentales aducidos. Previamente, Unigel, S.L., aduce la inadmisibilidad de la demanda de amparo por falta de agotamiento de la vía judicial previa. Por su parte, Samoa Industrial, S.A., alega adicionalmente que, aún cuando se admitiese en el terreno de las hipótesis la nulidad del despido y la existencia de alguna responsabilidad por su parte en la vulneración de los derechos fundamentales de la trabajadora, la consecuencia nunca podría ser la de imponerle, ni con carácter solidario ni de ninguna otra manera, la reposición de la trabajadora en su anterior puesto de trabajo, al no haber existido nunca un vínculo laboral entre ambos, resultándole así ajeno el efecto de la extinción del contrato de trabajo, cualquiera que fuere su causa, por lo que el restablecimiento del derecho hipotéticamente vulnerado no podría producirse, ante la inexistencia del vínculo mercantil que amparaba la contrata, más que por la correspondiente vía indemnizatoria.

2. Para abordar el análisis de las quejas planteadas parece necesario precisar, en primer lugar, que, aun cuando en la demanda se alude a la vulneración del art. 28.1 CE, es claro que con ello la demandante quiere referirse, en realidad, a una vulneración del derecho de huelga del art. 28.2 CE, y no del derecho de libertad sindical, cuya eventual afectación no se argumenta en punto alguno de la demanda. Tal queja que, a pesar del error de identificación del precepto afectado, aparece nítidamente planteada en la demanda, lo es desde la perspectiva de la garantía de no ser despedido o sancionado como consecuencia del ejercicio legítimo del derecho de huelga, siendo idéntica en su formulación a la que sobre la vulneración del derecho a la tutela judicial efectiva desde la perspectiva de su garantía de indemnidad plantea igualmente la demandante. Aduce, en síntesis, ésta que la extinción de su contrato de trabajo estuvo motivada por las movilizaciones desarrolladas por los trabajadores de la contratista, movilizaciones que, en la medida en que incluían tanto el planteamiento de acciones legales como el ejercicio del derecho de huelga, resultarían amparadas por las garantías que protegen el ejercicio de ambos derechos fundamentales.

Por el contrario, la cita como precepto también presuntamente vulnerado del art. 14 CE no tiene otro alcance que el de reforzar el carácter discriminatorio que la demandante atribuye a la extinción de su contrato de trabajo, no planteándose en realidad cuestión alguna relacionada con un eventual tratamiento desigual o discriminatorio respecto de otra u otras personas o por alguno de los motivos prohibidos en el art. 14 CE o en la ley, razón por la cual prescindiremos de su análisis en la presente Sentencia. En definitiva, la queja sustantiva de la demandante debe ser reconducida, así, a la de vulneración del derecho de huelga (art. 28.2 CE) y de la garantía de indemnidad que acompaña al derecho a la tutela judicial efectiva (art. 24.1 CE).

3. Previamente debemos despejar, no obstante, el óbice de carácter procesal puesto de manifiesto por la representación de Unigel, S.L., que aduce el incumplimiento por la demandante del requisito del agotamiento de la vía judicial previa, al no haber planteado contra la Sentencia de suplicación recurrida el oportuno recurso de casación para la unificación de doctrina, ni haber justificado suficientemente en la demanda su inviabilidad.

Para rechazar dicha alegación bastará con remitirnos a nuestra reiterada doctrina sobre la exigibilidad de la interposición del recurso de casación para la unificación de doctrina como requisito para el agotamiento de la vía judicial previa (entre las más recientes, SSTC 183/2007, de 10 de septiembre, FJ 2; y 2/2009, de 12 de enero, FJ 2), según la cual la especial naturaleza de dicho recurso, condicionado legalmente a la concurrencia de rígidos requisitos de admisión sobre identidad y contradicción, determina que su interposición no resulte siempre preceptiva para dar por agotada la vía judicial, siendo únicamente exigible, a los efectos de la subsidiariedad del amparo, cuando no quepa duda respecto de su procedencia. Además, hemos destacado que corresponde a quien pretende hacer valer su no interposición como motivo de inadmisibilidad acreditar la posibilidad de

recurrir a esta extraordinaria vía en el supuesto concreto (por todas, SSTC 153/2004, de 20 de septiembre, FJ 2; 192/2006, de 19 de junio, FJ 2; 227/2006, de 17 de julio, FJ 2; y 17/2007, de 12 de febrero, FJ 2). En este caso la parte que alega la falta de agotamiento de la vía judicial en modo alguno ha acreditado la posibilidad de la interposición de ese recurso extraordinario, limitándose a denunciar que, en sentido contrario, la demandante de amparo no haya acreditado su inviabilidad. En consecuencia, no habiéndose justificado la procedencia del recurso de casación para la unificación de doctrina en el supuesto concreto, su falta de interposición no puede suponer, tal y como se pretende, la inadmisión de la demanda de amparo por falta de agotamiento de la vía previa.

4. Pasando ya al análisis de las quejas planteadas en la demanda, debemos comenzar por la de carácter procesal que aduce la vulneración del derecho a la tutela judicial efectiva de la demandante desde la perspectiva del derecho a la utilización de los medios de prueba pertinentes para la defensa (art. 24.2 CE), en relación con la limitación impuesta en la instancia antes del acto del juicio por la Juez de lo Social respecto del número de testigos propuestos, que habría impedido la práctica de la totalidad de la prueba testifical propuesta por la demandante, así como por la denegación de la prueba consistente en una grabación magnetofónica que supuestamente contenía conversaciones mantenidas entre los trabajadores despedidos y representantes de ambas empresas afectadas.

Como hemos señalado en numerosas ocasiones, la apreciación de la existencia de una vulneración del derecho a la utilización de los medios de prueba pertinentes para la defensa consagrado en el art. 24.2 CE está rigurosamente condicionada a la existencia de indefensión material. En efecto, este Tribunal ha destacado de manera reiterada que el alcance de dicha garantía queda condicionado por su carácter de derecho constitucional de naturaleza procedimental, lo que exige que, para apreciar su vulneración, quede acreditada la existencia de una indefensión constitucionalmente relevante, resultando necesario demostrar que la actividad probatoria que no fue admitida o practicada era decisiva en términos de defensa, esto es, que hubiera podido tener una influencia decisiva en la resolución del pleito, por ser potencialmente trascendente para el sentido de la resolución. Igualmente hemos sostenido que tal situación de indefensión debe ser justificada por el propio recurrente en amparo en su demanda, pues la tarea de verificar si la prueba es decisiva en términos de defensa y, por tanto, constitucionalmente trascendente, no puede ser emprendida por este Tribunal Constitucional mediante un examen de oficio de las circunstancias concurrentes en cada caso concreto, sino que exige que el solicitante de amparo haya alegado y fundamentado adecuadamente dicha indefensión material en la demanda, habida cuenta de que, como es notorio, la argumentación recae sobre el recurrente en amparo. Esta carga de la argumentación se traduce en la doble exigencia de que el demandante de amparo acredite, tanto la relación entre los hechos que se quisieron y no se pudieron probar y las pruebas inadmitidas o no practicadas, como el hecho de que la resolución judicial final podría haberle sido favorable de haberse admitido y practicado dichas pruebas, quedando obligado a probar la trascendencia que la inadmisión o la ausencia de la práctica de la prueba pudo tener en la decisión final del proceso. De no constatarse la circunstancia de que la prueba inadmitida o no practicada era decisiva en términos de defensa, resultará ya evidente *ab initio*, sin necesidad de ulterior análisis, que no habría existido la lesión denunciada, puesto que, como hemos señalado, el ámbito material protegido por el derecho fundamental a utilizar los medios de prueba pertinentes no abarca las meras infracciones de la legalidad procesal que no hayan generado una real y efectiva indefensión (entre las últimas, SSTC 185/2007, de 10 de septiembre, FJ 2; y 258/2007, de 18 de diciembre, FJ 3).

La aplicación de la anterior doctrina conduce necesariamente en el caso a la desestimación de la queja, sin necesidad de analizar las posibles irregularidades en que pudiera haber incurrido el órgano judicial al limitar el derecho a la prueba, o lo justificado o injustificado de su decisión. En efecto, con independencia de cualquier eventual consideración al respecto, es lo cierto que la demandante de amparo no ha levantado en su demanda la carga que sobre ella pesa de fundamentar adecuadamente la relevancia, en términos de defensa, de la prueba denegada.

Así, en lo que se refiere a la limitación en el número de testigos propuestos, la demandante aduce únicamente que el número no era excesivo, teniendo en cuenta la complejidad de las cuestiones planteadas en el pleito, y que su testimonio era esencial para probar la existencia de una cesión ilegal de mano de obra de la contratista a la empresa principal, pero no realiza manifestación alguna sobre ningún dato concreto que pudiera haber sido aportado por alguno de los testigos rechazados, ni sobre la relevancia de dicho extremo en la resolución del pleito, máxime teniendo en cuenta el carácter sumamente detallado del relato fáctico de la Sentencia de instancia en lo relativo a la forma de prestación de los servicios y a la relación de los trabajadores con las dos empresas implicadas y de éstas entre sí, lo que obligaría a señalar en la demanda qué elementos de este relato fáctico, en los que el órgano judicial basó su conclusión sobre la inexistencia de una cesión ilegal de trabajadores, podrían haberse visto modificados de haberse practicado la prueba en los términos solicitados.

En lo relativo a la grabación magnetofónica cabe apreciar, en primer término, que la demandante no contradice la afirmación contenida en la Sentencia de suplicación de que lo que se pretendía probar con la misma constituía ya un hecho admitido, cuya omisión del relato fáctico podía haber sido subsanada por la vía del art. 191 b) de la Ley de procedimiento laboral (LPL). En todo caso, tampoco en relación con esta prueba se fundamenta en la demanda su relevancia para la resolución del pleito, no advirtiéndose, a falta de mayor precisión, cómo una prueba que, según se dice, contiene la grabación de una conversación mantenida, después de producidos los despidos y días antes de la celebración del juicio, entre cada trabajador demandante y las jefas de personal de ambas empresas y en la que éstas manifestarían la conveniencia de retirar las demandas por despido, puede resultar relevante para acreditar bien sea la existencia de una cesión ilegal de mano de obra, bien la connivencia de ambas empresas en la vulneración de derechos fundamentales materializada a través del despido, siendo éstos los dos hechos cuya prueba, a la luz de la Sentencia, podrían haber afectado al contenido del fallo.

5. Carente, pues, de contenido la queja de indefensión procesal, procede entrar ya a analizar la queja sustantiva referida a la vulneración, como consecuencia de la decisión extintiva, de las garantías que protegen el ejercicio de los derechos a la tutela judicial efectiva (art. 24.1 CE) y de huelga (art. 28.2 CE), ya que se aduce por la demandante que la extinción de su contrato de trabajo constituyó una represalia frente al ejercicio por su parte de tales derechos, dirigida a cercenarlos.

Como ha señalado en numerosas ocasiones este Tribunal en relación con el derecho a la tutela judicial efectiva, la garantía de indemnidad en el campo de las relaciones laborales se traduce 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, y 38/2005, de 28 de febrero, FJ 3, entre otras muchas), de donde se sigue la consecuencia de que una actuación empresarial motivada por el hecho de haberse ejercitado una acción judicial tendente al reconocimiento de unos derechos de los que el trabajador se creía asistido —o, también actos preparatorios o previos necesarios para el ejercicio de la acción judicial (SSTC 16/2006, de 19 de enero, FJ 5; 120/2006 de 24 de abril, FJ 2; y 138/2006, de 8 de mayo, FJ 5, entre las últimas) o actuaciones tendentes a la evitación del proceso (STC 55/2004, de 19 de abril, FJ 3)—, debe ser calificada como discriminatoria y 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 [art. 24.1 CE y art. 4.2 g) del Estatuto de los trabajadores]. En sentido similar, resulta evidente que una tutela efectiva del derecho de huelga [art. 28.2 CE y art. 4.1 g) del Estatuto de los trabajadores] resulta incompatible con la tolerancia de una actuación empresarial dirigida a sancionar directa o indirectamente su legítimo ejercicio, pues el ejercicio de un derecho constitucional no puede ser nunca objeto de sanción (SSTC 11/1981, de 8 de abril, FJ 22; y 90/1997, de 6 de mayo, FJ 4), por lo que toda decisión de tal naturaleza habrá de ser igualmente declarada discriminatoria y radicalmente nula.

Nos corresponde, por tanto, analizar si en el presente caso ha quedado acreditado el móvil discriminatorio de la decisión empresarial. Desde la STC 38/1981, de 23 de noviembre, venimos reiterando que cuando se prueba indiciariamente que una extinción contractual puede enmascarar una lesión de derechos fundamentales incumbe al empresario acreditar que su decisión obedece a motivos razonables y ajenos a todo propósito atentatorio del derecho de que se trate. La necesidad de garantizar que los derechos fundamentales del trabajador no sean desconocidos por el empresario bajo la cobertura formal del ejercicio por parte de éste de los derechos y facultades reconocidos por las normas laborales, pasa por considerar la especial dificultad que en no pocas ocasiones ofrece la operación de desvelar en los procedimientos judiciales correspondientes la lesión constitucional, encubierta tras la legalidad sólo aparente del acto empresarial, dificultad de prueba en la que se fundó nuestra jurisprudencia desde sus primeros pronunciamientos, que ha tenido concreciones en nuestra legislación procesal.

Es sabido, sin embargo, que la prueba indiciaria se articula en un doble plano (entre tantas otras, SSTC 90/1997, de 6 de mayo, y 66/2002, de 21 de marzo). El primero, la necesidad por parte del trabajador de aportar un indicio razonable de que el acto empresarial lesiona su derecho fundamental, principio de prueba o prueba verosímil dirigidos a poner de manifiesto el motivo oculto que se denuncia (STC 207/2001, de 22 de octubre). Bajo esas circunstancias, el indicio no consiste en la mera alegación de la vulneración constitucional, sino que debe permitir deducir la posibilidad de la lesión (SSTC 293/1993, de 18 de octubre; 87/1998, de 21 de abril; 140/1999, de 22 de julio; 29/2000, de 31 de enero; 207/2001, de 22 de octubre; 214/2001, de 29 de octubre; 14/2002, de 28 de enero; 29/2002, de 11 de febrero; 30/2002, de 11 de febrero; o 17/2003, de 30 de enero). Sólo una vez cumplido este primer e inexcusable deber, recaerá sobre la parte demandada la carga de probar que su actuación tuvo causas reales absolutamente extrañas a la pretendida vulneración, así como que tenían entidad suficiente para justificar la decisión adoptada. En otro caso, la ausencia de prueba empresarial trasciende el ámbito puramente procesal y determina, en última instancia, que los indicios aportados por el demandante desplieguen toda su operatividad para declarar la lesión del derecho fundamental concernido.

6. En el presente caso, las dos resoluciones judiciales recurridas han partido de la consideración de que por la demandante se había aportado un indicio razonable de la posible vulneración de sus derechos fundamentales, elemento éste de la prueba indiciaria que no resulta controvertido y que, por lo tanto, no requiere de mayores consideraciones. Sentado lo anterior, ambas resoluciones han estimado, sin embargo, que dicho indicio había quedado neutralizado mediante la acreditación por las empresas demandadas y, en particular, por la titular de la relación laboral, de la existencia de una justificación objetiva y razonable para la decisión extintiva, ajena a todo móvil discriminatorio.

En relación con ello, la valoración de la prueba efectuada por las resoluciones judiciales ahora combatidas ha permitido alcanzar las siguientes conclusiones relevantes para el análisis constitucional de la cuestión:

a) Que la extinción del contrato de la trabajadora se produjo como consecuencia de la previa rescisión por la empresa principal de la contrata mercantil que le ligaba con la contratista, empresaria directa del trabajador, estando tal causa de extinción expresamente prevista en el contrato de trabajo.

b) Que la rescisión de la contrata mercantil se produjo como consecuencia de las actuaciones desarrolladas por los trabajadores de la empresa contratista, denunciando la existencia de una cesión ilegal de mano de obra entre ambas empresas y reivindicando una mejora de sus condiciones de trabajo que las igualara con las de los trabajadores propios de la empresa principal. A pesar de que, como pone detalladamente de manifiesto el Ministerio Fiscal en su informe, existen algunas contradicciones y ambigüedades a este respecto en la fundamentación jurídica de las resoluciones judiciales recurridas, resulta concluyente la Sentencia de suplicación cuando, tras señalar que «la extinción del contrato mercantil se produce al no asumir Samoa Industrial, S.A., una nueva modificación de tarifas», afirma, sin embargo, textualmente que la contrata «se extingue a consecuencia

de las movilizaciones iniciadas por los trabajadores despedidos, conflicto laboral en el que Samoa Industrial, S.A., no quería verse involucrada y que propicia su decisión de poner fin a la contrata». En este sentido, ya la Sentencia de instancia recoge detalladamente las diferentes actuaciones desarrolladas por la empresa Unigel, S.L., «para evitar que la confrontación con los trabajadores repercutiese en Samoa Industrial, S.A.», advirtiendo en particular a los trabajadores de que «el conflicto podía acabar con la rescisión del contrato mercantil porque así lo decidiese Samoa, S.A.» y orientando fundamentalmente su preocupación en la fase final de la negociación hacia «la retirada de la denuncia por cesión ilegal de mano de obra».

c) Que no se aprecia la existencia de connivencia entre ambas empresas dirigida a lograr la extinción de los contratos de los trabajadores, o, dicho de otra forma, que la decisión de rescisión de la contrata mercantil, determinante de la consiguiente extinción de los contratos laborales, fue adoptada única y exclusivamente por la empresa principal. En efecto, no consta en los hechos probados elemento alguno que permita deducir, ni siquiera indiciariamente, la existencia de un tal acuerdo, ni se advierte cuál sería la lógica del mismo, dado que la rescisión de la contrata no parece que pudiera ocasionar sino un perjuicio a la empresa contratista, cifrado en la pérdida de la actividad productiva objeto de la contrata. Antes al contrario, han quedado acreditados, como se acaba de señalar, los esfuerzos desarrollados por ésta para evitar la rescisión de la contrata, tratando de alcanzar un acuerdo con los trabajadores sobre las diferentes cuestiones objeto de negociación y advirtiéndoles del riesgo de que la empresa principal decidiera rescindir la contrata de no retirar la denuncia presentada, como así finalmente sucedió.

d) Que no se ha apreciado tampoco la existencia de la denunciada cesión ilegal de mano de obra de la empresa contratista a la principal, cuestión ésta de estricta legalidad ordinaria que ha sido resuelta por las resoluciones judiciales recurridas con base en los hechos probados y mediante una aplicación razonada, no arbitraria, ni patentemente errónea de los criterios legales y jurisprudenciales que disciplinan dicha institución, no correspondiendo a este Tribunal pronunciarse sobre el acierto o desacierto de tal aplicación. En cualquier caso, no es ésta una cuestión respecto de la que la demandante de amparo exponga una queja específica de contenido constitucional, limitándose a evocarla en relación con el alcance de los efectos de una eventual declaración de nulidad del despido por vulneración de sus derechos fundamentales.

7. Las conclusiones obtenidas por los órganos judiciales mediante la valoración de la prueba, en aplicación de la doctrina constitucional en materia de prueba indiciaria, han permitido acreditar que, en efecto, como alegaba la demandante, la extinción de su contrato de trabajo se produjo como consecuencia de las movilizaciones previamente desarrolladas por el conjunto de los trabajadores de la empresa, movilizaciones que materializaron básicamente el ejercicio de sus derechos a la tutela judicial efectiva y a la huelga. Siendo ello así, resta únicamente por analizar con una perspectiva constitucional el criterio en virtud del cual las resoluciones judiciales recurridas, pese a obtener las anteriores conclusiones, no han apreciado la existencia en el caso considerado de una vulneración de los derechos fundamentales de la trabajadora, a fin de determinar su conformidad con la Constitución.

Afirma la Sentencia de instancia que la decisión adoptada por Samoa Industrial, S.A., resulta ajena al proceso, por tratarse de una decisión que está fuera de la relación laboral y que no traspasa el ámbito del contrato mercantil que vincula a las empresas entre sí. Mientras que la decisión de extinción del contrato de trabajo adoptada por Unigel, S.L., resulta incontestable, al estar basada en una causa lícita para la extinción derivada de la previa rescisión del contrato mercantil que constituía su objeto.

En términos prácticamente idénticos, la Sentencia de suplicación, tras establecer que la contrata se rescinde como consecuencia de las movilizaciones iniciadas por los trabajadores, concluye que de la actuación en tal sentido de la empresa principal no puede derivarse en ningún caso la declaración de nulidad del despido, puesto que se trata de un comportamiento imputable a quien no es empleador de la trabajadora, estando únicamente vinculado con el empleador a través de un contrato mercantil. Mientras que la actuación

constitutiva de la pretendida lesión nunca sería achacable a la contratista quien, en todo caso y por razones ajenas a su voluntad, se encuentra con un contrato mercantil extinguido por razón de aquellas reivindicaciones laborales y abocada, por tal motivo, a acordar el cese laboral contra el que se acciona.

De esta forma, después de haber constatado que la extinción del contrato de trabajo se produjo como consecuencia del ejercicio por la trabajadora de sus derechos a la tutela judicial efectiva y de huelga, los órganos judiciales no aprecian la existencia de una vulneración de tales derechos fundamentales determinante de la declaración de nulidad del despido porque: a) quien resulta responsable de la vulneración no es la empleadora de la trabajadora, sino la empresa principal para la que aquélla presta servicios, vinculada a ésta por un contrato mercantil ajeno a la relación laboral (fundamento de derecho 4 de ambas Sentencias) y b) quien decide la extinción del contrato, como titular de la relación laboral con la trabajadora, se limita a aplicar una decisión consecuente con la previa rescisión de la contrata mercantil que constituye su causa, rescisión a la que es por completo ajena.

Cualquier decisión empresarial que implicara el despido de unos trabajadores —o la extinción de sus contratos temporales— como represalia por haber planteado ante la Inspección de Trabajo una denuncia por cesión ilegal de mano de obra, o por haber ejercido el derecho de huelga, en los términos que indiciariamente han quedado acreditados en el presente proceso, habría recibido sin ninguna duda la respuesta jurídica de la declaración de nulidad de los despidos y extinciones contractuales, por vulneración de los derechos fundamentales afectados. Tanto la reiterada doctrina de este Tribunal como la jurisprudencia de los Tribunales ordinarios resultan inequívocas a este respecto. Sin embargo, en el presente caso tal declaración no se ha producido y ello, exclusivamente, por la peculiar relación triangular entre empresa principal, empresa contratista y trabajadores que caracteriza la técnica de la subcontratación. Esta relación determina que quien reacciona frente a los trabajadores entendiéndose dañado por sus acciones no sea el empresario que les despide, sino el titular de la actividad contratada, destinatario último de los servicios prestados por aquéllos. Mientras que quien efectivamente despide a los trabajadores —su empresario en la relación laboral— lo hace determinado por la previa decisión de la empresa principal de rescindir la contrata mercantil, que en las condiciones de conflictividad laboral existentes ha dejado de resultarle útil. El trabajador pierde su empleo como consecuencia del ejercicio de sus derechos fundamentales, efecto que se produce por una decisión empresarial en el marco de su contrato de trabajo pero determinada por la confluencia de dos voluntades en el marco de un contrato mercantil.

En definitiva, lo que se discute en la presente demanda de amparo no es otra cosa que la determinación de la vigencia y contenido de los derechos fundamentales de los trabajadores en el marco de las relaciones laborales en régimen de subcontratación, en aquellos supuestos en que la vulneración del derecho fundamental no sea directamente imputable a la empresa titular de la relación laboral sino a la empresa principal que contrata con aquélla en el marco de una relación mercantil, que rompe como consecuencia del ejercicio de derechos fundamentales por los trabajadores. O, dicho de otra forma, si las garantías de indemnidad que la Constitución y la Ley ofrecen a los trabajadores en el ejercicio de sus derechos fundamentales se mantienen o desaparecen en los supuestos de subcontratación laboral.

8. Este Tribunal ha afirmado en reiteradas ocasiones que la celebración de un contrato de trabajo no implica la privación para una de las partes, el trabajador, de los derechos que la Constitución le reconoce como ciudadano, así como también que la libertad de empresa (art. 38 CE) no legitima que los trabajadores hayan de soportar limitaciones injustificadas de sus derechos fundamentales y libertades públicas (por todas, STC 196/2004, de 15 de noviembre, FJ 3; y 125/2007, de 21 de mayo, FJ 2). En este sentido, nuestra doctrina (sintetizada recientemente en la STC 41/2006, de 13 de febrero, FJ 4), sostiene que el ejercicio de las facultades organizativas del empleador no puede traducirse en la producción de resultados inconstitucionales, lesivos de los derechos

fundamentales del trabajador, ni en la sanción del ejercicio legítimo de tales derechos por parte de aquél.

En el caso que ahora consideramos ha quedado plenamente acreditado que la trabajadora demandante de amparo ha perdido su empleo como consecuencia del ejercicio de sus derechos fundamentales y, por tanto, con vulneración de los mismos. Pese a ello, las resoluciones judiciales recurridas han rechazado la existencia de cualquier responsabilidad de las dos empresas afectadas, impidiendo que dicha vulneración sea reparada a través de la garantía básica establecida por la legislación laboral a tal fin, esto es, la declaración de nulidad del despido. Y a este desamparo se llega, precisamente, como consecuencia de lo que constituye la esencia misma de los procesos de subcontratación, esto es la fragmentación de la posición empresarial en la relación de trabajo en dos sujetos, el que asume la posición de empresario directo del trabajador, contratando con éste la prestación de sus servicios, y el que efectivamente recibe éstos, de una manera mediata y merced a un contrato mercantil. En la práctica, si no pudiera otorgarse tutela jurisdiccional ante vulneraciones de derechos fundamentales en supuestos como éste se originaría una gravísima limitación de las garantías de los derechos fundamentales de los trabajadores en el marco de procesos de descentralización empresarial, cuando no directamente su completa eliminación, lo que resulta constitucionalmente inaceptable.

En el caso del derecho de huelga, cuyo ejercicio, por definición, se habrá de proyectar de manera principal sobre la actividad productiva de la empresa principal, a la que la contrata en sí misma sirve, aceptar la pretendida irresponsabilidad laboral de esta empresa respecto de cualquier actuación que pueda desarrollar con la finalidad de impedir, coartar o sancionar el legítimo ejercicio del derecho de huelga, al socaire de su invocada ajenidad a la relación laboral entre las partes, supondría la práctica eliminación del derecho de huelga en el ámbito de estas relaciones. En efecto, de poco servirían las prohibiciones, garantías y tutelas establecidas en la legislación laboral en relación con las actuaciones empresariales lesivas del derecho de huelga si se admitiera que éstas alcancen únicamente al contratista, empresario directo en la relación laboral, y no al empresario principal, que es sobre quien habrán de recaer en última instancia los efectos económicos lesivos de la huelga y quien, por tanto, podrá estar igual o más interesado que el contratista en combatirla.

Y en lo que se refiere a la garantía de indemnidad que acompaña al derecho a la tutela judicial efectiva, el caso ahora sometido a nuestra consideración resulta suficientemente descriptivo de cómo no tomar en consideración las actuaciones de la empresa principal dejaría el ejercicio del derecho huérfano de toda garantía, al haber quedado establecido en hechos probados que la acción que ha determinado la rescisión de la contrata mercantil y, con ella, la extinción del contrato de los trabajadores ha sido una denuncia sobre cesión ilegal de mano de obra, cuyos efectos, caso de prosperar, habrían de alcanzar plenamente a la esfera jurídica de la empresa principal ex art. 43 del Estatuto de los trabajadores.

9. No existe en la vigente regulación legal de la subcontratación de obras y servicios previsión alguna que permita garantizar el ejercicio de los derechos de los trabajadores de la contratista respecto de vulneraciones cometidas por la empresa principal, a salvo de la existencia de un supuesto de cesión ilegal de mano de obra que, según las Sentencias impugnadas, aquí no concurre. Las garantías establecidas en la legislación laboral, en función de lo que ha sido el propio desarrollo y evolución histórica de la figura de la subcontratación, se dirigen más bien a garantizar los derechos de los trabajadores frente a la empresa contratista, a cuyo efecto se establece en determinados supuestos la responsabilidad de la empresa principal —a la que se presume normalmente más estable y solvente— en relación con el incumplimiento por la contratista de algunas de sus obligaciones legales (por ejemplo, en materia de salarios o de Seguridad Social), así como a reforzar los instrumentos de protección en materia de salud y seguridad. Pero no existe en el art. 42 del Estatuto de los trabajadores una correlativa corresponsabilidad de la empresa contratista respecto de eventuales vulneraciones cometidas por la empresa principal, ni se reconoce a los trabajadores mecanismo alguno para acudir directamente

contra ésta frente a sus propias actuaciones, quizás por entender que los trabajadores de la empresa contratista no pueden verse afectados en sus derechos por actuaciones de la empresa principal, con la que no les une vínculo alguno. Para el legislador, el ámbito de relaciones de la empresa principal se agota en el mercantil del contrato que le une a la contratista, de manera que ninguna afectación puede derivarse de sus actuaciones en el ejercicio por los trabajadores de los derechos derivados de su relación laboral. De ahí que cuando, como en el presente caso, no se aprecia la concurrencia de una conducta directamente imputable a la empresa contratista, cuya connivencia han descartado los órganos judiciales, se concluya la inatacabilidad por parte de los trabajadores de cualquier actuación de la empresa principal, que se considera ajena al contrato de trabajo.

Sin embargo, cuando de la tutela de los derechos fundamentales se trata, este Tribunal ha de garantizar dicha tutela sin que puedan existir espacios inmunes a la vigencia de los derechos fundamentales. Si a través de la técnica de la subcontratación se posibilita que trabajadores externos contratados por una empresa contratista se vinculen directamente a la actividad productiva de una empresa principal e, incluso, que la propia vigencia de su contrato de trabajo se haga depender directamente de la vigencia del contrato mercantil que vincula a ambas empresas, determinando, en virtud de todo ello, que la efectividad de los derechos de los trabajadores pueda verse afectada no sólo por la actuación del contratista sino también por la del empresario principal, del mismo modo habrá de salvaguardarse que en el ámbito de esas actuaciones los derechos fundamentales de los trabajadores no sean vulnerados. Pues no sería admisible que en los procesos de descentralización productiva los trabajadores carecieran de los instrumentos de garantía y tutela de sus derechos fundamentales con que cuentan en los supuestos de actividad no descentralizada ante actuaciones empresariales lesivas de los mismos.

Para apreciar la existencia de una vulneración de derechos fundamentales de los trabajadores, causada de forma directa por la decisión empresarial de extinción de sus contratos de trabajo adoptada por la empresa para la que prestan servicios, pero derivada, de manera indirecta, de una previa decisión de la empresa principal en el marco del contrato mercantil suscrito entre ambas empresas, no es obstáculo el hecho de que ningún vínculo contractual ligue a dicha empresa principal con los trabajadores despedidos como consecuencia de su decisión. La posibilidad de que los trabajadores de una empresa contratista se vean afectados en sus derechos por decisiones y actuaciones cuya responsabilidad no corresponde a su empresario directo sino al empresario que ha subcontratado con aquél una parte de su actividad es precisamente lo que justifica la especial atención que a este fenómeno ha venido dedicando tradicionalmente la legislación laboral, plasmada actualmente en el conjunto de reglas en materia de garantías, responsabilidades y derechos de información y representación contenidas tanto en el art. 42 del Estatuto de los trabajadores, como en el art. 127 de la Ley general de la Seguridad Social y en el art. 24 de la Ley de prevención de riesgos laborales. Por lo demás, este Tribunal ha declarado ya en diversas ocasiones que los derechos fundamentales de un trabajador pueden ser vulnerados por quien no es su empresario en la relación laboral pero interviene o interactúa con él «en conexión directa con la relación laboral» (STC 250/2007, de 17 de diciembre, FJ 5) o por otros compañeros de trabajo (SSTC 126/1990, de 5 de julio, FJ 4; 224/1999, de 13 de diciembre, FJ 3; y 74/2007, de 16 de abril, FJ 5), así como, evidentemente en otro contexto muy diferente, la posibilidad de «vulneraciones indirectas» de los derechos fundamentales (por todas, STC 91/2000, de 30 de marzo, FJ 6).

10. Pues bien, en lo que atañe al objeto de esta demanda de amparo y al ámbito de competencias de este Tribunal, una vez constatado que la decisión extintiva impugnada por la trabajadora estuvo motivada por el ejercicio legítimo de sus derechos a la tutela judicial efectiva y de huelga, no cabe sino calificar tal decisión como despido y declarar su nulidad radical, otorgando el amparo solicitado y anulando por tal motivo las resoluciones judiciales recurridas que, en la medida en que no ampararon a la trabajadora en la vulneración de sus derechos fundamentales, vulneraron esos mismos derechos.

Declarada la nulidad radical del despido de la recurrente, el restablecimiento en la integridad de su derecho exigiría, en principio, su readmisión inmediata (con abono de los

salarios dejados de percibir) por parte de la empresa Unigel, S.L., para la que venía prestando servicios hasta el 9 de mayo de 2005, fecha en la que, como antes quedó expuesto, dicha empresa comunicó a la recurrente (al igual que al resto de trabajadores) la rescisión de su contrato de trabajo por terminación de la relación contractual mercantil que ligaba a esa empresa con Samoa Industrial, S.A.

No obstante, a tenor de las especiales circunstancias concurrentes en el presente caso (la mencionada finalización del contrato mercantil de arrendamiento de servicios suscrito entre una y otra empresa, de la que trae causa la extinción de la relación laboral de los trabajadores de Unigel, S.L.), no cabe desconocer las dificultades que podría entrañar la ejecución por la empresa Unigel, S.L., de la obligación de readmitir a la recurrente en un puesto de trabajo inexistente como consecuencia de la decisión de un tercero, la empresa Samoa Industrial, S.A., de poner fin a la prestación de servicios que Unigel, S.L., venía llevando a cabo mediante sus trabajadores contratados al efecto y que desarrollaban su actividad en el centro de trabajo de Samoa Industrial, S.A.

Por tanto, corresponderá al Juzgado de lo Social, en incidente de ejecución (art. 284 LPL), determinar si la efectiva readmisión de la recurrente en su puesto de trabajo es posible y, de no serlo, la indemnización que procediera abonar entonces a la misma, así como los salarios de tramitación, y la responsabilidad de las empresas concernidas en orden a la reparación de la lesión de derechos fundamentales ocasionada, debiendo recordarse que «tan constitucional es una ejecución en la que se cumple el principio de la identidad total entre lo ejecutado y lo estatuido en el fallo como una ejecución en la que, por razones atendibles, la condena sea sustituida por su equivalente pecuniario o por otro tipo de prestación» (SSTC 58/1983, de 29 de junio, FJ 2 y 69/1983, de 26 de junio, FJ 3).

FALLO

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

Ha decidido

Otorgar el amparo solicitado por doña María Elena Domínguez Mallo y, en su virtud:

1.º Declarar que han sido vulnerados los derechos a la tutela judicial efectiva (art. 24.1 CE) y de huelga (art. 28.2 CE) de la recurrente.

2.º Restablecerla en la integridad de sus derechos y, a tal fin, anular las Sentencias de 9 de agosto de 2005 del Juzgado de lo Social núm. 3 de Gijón, dictada en autos 559-2005, sobre despido, y de 10 de marzo de 2006 del Tribunal Superior de Justicia de Asturias, Sala de lo Social, que desestimó el recurso de suplicación interpuesto contra la anterior, y declarar la nulidad del despido, con los efectos indicados en el fundamento jurídico 10.

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

Dada en Madrid, a diecinueve de octubre de dos mil diez. -María Emilia Casas Baamonde.-Guillermo Jiménez Sánchez.-Vicente Conde Martín de Hijas.-Javier Delgado Barrio.-Elisa Pérez Vera.-Eugenio Gay Montalvo.-Jorge Rodríguez-Zapata Pérez.-Ramón Rodríguez Arribas.-Pascual Sala Sánchez.-Manuel Aragón Reyes.-Pablo Pérez Tremps. Firmado y rubricado.

Voto particular que formula el Magistrado don Guillermo Jiménez Sánchez, al que se adhieren los Magistrados don Jorge Rodríguez-Zapata Pérez y don Ramón Rodríguez Arribas, en relación con la Sentencia dictada en el recurso de inconstitucionalidad núm. 3568-2006

Haciendo uso de la facultad atribuida por el art. 90.2 LOTC expreso en este Voto particular mi discrepancia con la Sentencia aprobada por el Pleno, en la medida en que

aplica la doctrina fijada en el recurso de amparo 3567-2006, de esta misma fecha, en el que formulé Voto particular cuyo contenido reitero en este momento.

Firmo este Voto particular, reiterando mi respeto por el criterio diferente mantenido por los Magistrados que han conformado la mayoría alcanzada en el Pleno.

Madrid, a diecinueve de octubre de dos mil diez.—Guillermo Jiménez Sánchez.—Jorge Rodríguez-Zapata Pérez, Ramón Rodríguez Arribas.—Firmado y rubricado.

Voto particular que formula el Magistrado don Vicente Conde Martín de Hijas respecto de la Sentencia de fecha 19 de octubre de 2010 dictada en el recurso de amparo avocado al Pleno núm. 3568-2006

Dado que ya he manifestado mi discrepancia respecto de la Sentencia de la misma fecha, dictada en el recurso de amparo núm. 3567-2006 me remito al Voto particular que formulé en ésta.

Madrid, a diecinueve de octubre de dos mil diez. —Vicente Conde Martín de Hijas. Firmado y rubricado.

Voto particular que formula el Magistrado don Javier Delgado Barrio respecto de la Sentencia de 19 de octubre de 2010, dictada en el recurso de amparo núm. 3568-2006, avocado al Pleno

Dado que ya he manifestado mi discrepancia respecto de la Sentencia de la misma fecha, dictada en el recurso de amparo 3567-2006, me remito al Voto particular que formulé en ésta.

Madrid a diecinueve de octubre de dos mil diez.—Javier Delgado Barrio.—Firmado y rubricado.