

RESUMEN

El TC estima el amparo solicitado y reconoce vulnerado el derecho fundamental de la recurrente a no ser discriminada por ejercer su libertad sindical. La Sala señala que la empresa, a quien correspondía la carga de probar que la decisión de no volver a contratarla, por tiempo indefinido, a la terminación de su contrato en practicas -a diferencia de lo que aconteció con otros trabajadores en idéntica o peor situación- se basaba en causas ajenas a la apariencia de discriminación sindical creada por la trabajadora, no ha acreditado suficientemente la existencia de justificación laboral real y de entidad suficiente en su decisión, que destruyese la apariencia discriminatoria creada, por lo que procede a otorgar el amparo solicitado.

NORMATIVA ESTUDIADA

RDLeg. 1/1995 de 24 marzo 1995. TR Ley del Estatuto de los Trabajadores art.49.1.c
 RDLeg. 2/1995 de 7 abril 1995. TR Ley de Procedimiento Laboral art.96 art.179.2
 CE de 27 diciembre 1978. Constitución Española art.14 art.24 art.28.1

CLASIFICACIÓN POR CONCEPTOS JURÍDICOS

CONSTITUCIÓN ESPAÑOLA DE 1978

ÓRGANOS CONSTITUCIONALES

Tribunal Constitucional

PROCESOS CONSTITUCIONALES

Recurso de amparo

Derecho Fundamental alegado

Derecho de igualdad

Libertad sindical

Objeto

En general

Sentencia

Fallo estimatorio

Nulidad de decisión, acto o resolución impugnada

Reconocimiento de derecho o libertad pública

Restablecimiento del recurrente en la integridad de su derecho o libertad

PRINCIPIOS CONSTITUCIONALES

Igualdad

Alcance

Desigualdad discriminatoria

Se aprecia

DERECHOS FUNDAMENTALES Y LIBERTADES PÚBLICAS

LIBERTAD SINDICAL

De los trabajadores

Derecho a afiliarse a sindicatos

PROCESO LABORAL

PROCEDIMIENTO

Prueba

Carga de la prueba

FICHA TÉCNICA

Procedimiento: *Recurso de amparo*

Legislación

Aplica art.96, art.179.2 de RDLeg. 2/1995 de 7 abril 1995. TR Ley de Procedimiento Laboral

Aplica art.49.1.c de RDLeg. 1/1995 de 24 marzo 1995. TR Ley del Estatuto de los Trabajadores

Aplica art.14, art.24, art.28.1 de CE de 27 diciembre 1978. Constitución Española

Cita art.51, art.52 de LO 2/1979 de 3 octubre 1979. Tribunal Constitucional

Jurisprudencia

Cita STC Sala 2ª de 28 enero 2002 (J2002/3357)
Cita STC Sala 2ª de 29 octubre 2001 (J2001/41615)
Cita STC Sala 1ª de 22 octubre 2001 (J2001/38145)
Cita STC Sala 2ª de 18 junio 2001 (J2001/13845)
Cita STC Sala 1ª de 26 marzo 2001 (J2001/2667)
Cita STC Sala 2ª de 26 febrero 2001 (J2001/1368)
Cita STC Sala 1ª de 12 febrero 2001 (J2001/1164)
Cita STC Sala 2ª de 26 febrero 2001 (J2001/317)
Cita STC Sala 2ª de 10 abril 2000 (J2000/4644)
Cita STC Sala 1ª de 31 enero 2000 (J2000/412)
Cita STC Sala 2ª de 22 julio 1999 (J1999/19192)
Cita STC Sala 1ª de 21 abril 1998 (J1998/2938)
Cita STC Sala 1ª de 6 mayo 1997 (J1997/2617)
Cita STC Sala 1ª de 14 enero 1997 (J1997/10)
Cita STC Sala 1ª de 23 julio 1996 (J1996/4532)
Cita STC Sala 2ª de 7 febrero 1996 (J1996/82)
Cita STC Sala 2ª de 16 octubre 1995 (J1995/5507)
Cita STC Sala 2ª de 19 junio 1995 (J1995/2615)
Cita STC Sala 1ª de 6 junio 1995 (J1995/2463)
Cita STS Sala 3ª de 6 mayo 1995 (J1995/2306)
Cita STC Sala 1ª de 7 junio 1994 (J1994/14452)
Cita STC Sala 1ª de 27 octubre 1994 (J1994/9214)
Cita STC Sala 2ª de 20 junio 1994 (J1994/5484)
Cita STC Pleno de 20 junio 1994 (J1994/5478)
Cita STC Pleno de 9 mayo 1994 (J1994/4117)
Cita STC Sala 2ª de 18 octubre 1993 (J1993/9178)
Cita STC Sala 1ª de 20 septiembre 1993 (J1993/8039)
Cita STC Sala 1ª de 18 enero 1993 (J1993/174)
Cita STC Sala 1ª de 14 febrero 1992 (J1992/1403)
Cita STC Sala 1ª de 29 noviembre 1990 (J1990/10905)
Cita STC Sala 1ª de 19 julio 1990 (J1990/7864)
Cita STC Sala 1ª de 22 junio 1989 (J1989/6389)
Cita STC Pleno de 26 enero 1989 (J1989/581)
Cita STC Sala 2ª de 26 septiembre 1988 (J1988/482)
Cita STC Pleno de 28 octubre 1987 (J1987/166)
Cita STC Sala 2ª de 17 junio 1987 (J1987/104)
Cita STC Sala 1ª de 21 marzo 1986 (J1986/38)
Cita STC Pleno de 20 marzo 1986 (J1986/37)
Cita STC Sala 2ª de 27 marzo 1985 (J1985/47)
Cita STC Sala 2ª de 23 noviembre 1981 (J1981/38)

Bibliografía

Citada en "Despido discriminatorio por razón de orientación sexual"

Citada en "Aspectos procesales relativos a la extinción de la relación laboral en el contexto de la vulneración de los derechos fundamentales"

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- Mediante escrito presentado en este Tribunal el 15 de enero de 1998, se interpone recurso de amparo contra la Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, de 24 de abril de 1997, dictada en proceso de despido.

SEGUNDO.- Los hechos que están en la base de la demanda son, sucintamente expuestos, los siguientes:

a) La demandante de amparo prestó servicios para la "Agencia E., S.A.", con una beca primero y con un contrato de trabajo en prácticas después. Durante los tres meses de la beca desarrolló la actividad de regidora de televisión, teniendo igual horario y prestando iguales servicios que compañeros de la empresa en plantilla. Ya vigente el contrato de trabajo en prácticas -celebrado para el puesto de regidora de televisión, categoría de Ayudante de redacción- vino desempeñando las mismas tareas que durante la beca, así como otras propias de la categoría. El contrato se fue prorrogando sucesivamente hasta que la empresa, con efectos de 26 de enero de 1996, le comunicó su extinción por cumplimiento del plazo máximo legalmente establecido.

b) La actora era miembro del Comité de empresa desde 1995, elegida en la lista de CC.OO, y como tal participó en las negociaciones del nuevo convenio. Según los hechos probados, esa negociación fue problemática y sufrió interrupciones "por denuncias sobre prácticas antisindicales, falta de transparencia en gastos de la empresa, desacuerdo sobre plantillas, horas extraordinarias, delitos y faltas de jefe de personal, visados de contratos y otros hechos análogos". También se declara probado que la "Agencia E., S.A.", "ha hecho fijejas de contratos en prácticas con igual categoría y menos antigüedad que la actora", así como que "no existen baremos o criterios de selección para dichas fijejas siendo a través de decisiones verbales de los jefes inmediatos y de la Dirección de Personal como se configura tal pase".

c) La recurrente en amparo demandó por despido, siendo estimada su demanda por discriminación sindical, calificándose el despido como nulo en Sentencia del Juzgado de lo Social núm. 10 de Madrid, de 27 de mayo de 1996. El Juzgado entendió que, de acuerdo con la doctrina del Tribunal Constitucional y del Tribunal Supremo en este tipo de asuntos, la trabajadora aportó indicios suficientes de la discriminación padecida en la contratación, que tendría su fuente en su actividad sindical, por lo que la empresa debía acreditar que su decisión de no contratar a la actora por tiempo indefinido, una vez vencido el contrato de trabajo en prácticas, respondió a razones absolutamente ajenas al ejercicio del derecho fundamental a la libertad sindical, teniendo en cuenta que había convertido en fijos a personas con igual categoría y menor antigüedad, sin que le bastara ampararse, como hizo, en su libertad de contratación, que no puede ejercerse con un móvil discriminatorio.

d) Contra la referida Sentencia se interpuso recurso de suplicación por la parte demandada, dictándose la resolución recurrida en amparo, de fecha 24 de abril de 1997. La Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid rechaza que la extinción del contrato de trabajo en prácticas pueda calificarse de despido nulo por discriminación sindical, toda vez que la empresa esgrimió un motivo razonable para justificar la finalización del vínculo (cumplimiento del plazo máximo del contrato), entrando la decisión sucesiva de no contratación por tiempo indefinido dentro del ámbito de organización interna de la "Agencia E., S.A." Literalmente, "estando totalmente acreditada la existencia de un contrato temporal (en prácticas) no fraudulento, el hecho de que la trabajadora durante el último año de vigencia del contrato fuera miembro del Comité de empresa y como tal realizará actividades sindicales no impide para que la empleadora ("Agencia E., S.A.") a pesar de ello pueda dar por finalizada la relación laboral por extinción del contrato (esencialmente temporal) comunicándolo con la debida antelación como ocurre en el caso de autos pues ha quedado acreditado que la baja producida en la empresa se ha debido a un motivo razonable cual es la finalización del plazo máximo pactado. Por otra parte, el hecho de que otros trabajadores de igual categoría y menor antigüedad que la actora hayan pasado a ser fijos de plantilla no es argumento suficiente para considerar que la actora ha sido discriminada porque a ella no se la hizo fija pues tal decisión cae dentro del ámbito de organización interna de la empresa y es libre de decidir cómo se configura tal pase a fijeja".

e) La vía judicial se cerró con el Auto de 1 de diciembre de 1997, de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, de inadmisión del recurso de casación para la unificación de doctrina por falta de contradicción entre la Sentencia recurrida y la invocada para el contraste.

TERCERO.- La demanda de amparo sostiene que se aportaron sólidos indicios de la discriminación sindical denunciada, habida cuenta que D^a Carmen fue la única trabajadora en prácticas que no fue contratada por tiempo indefinido al vencimiento del contrato formativo. A la vista de lo anterior, la empresa tenía que haber demostrado que existía una causa objetiva, razonable y proporcionada que justificase que la diferencia de trato no estaba fundada en que la recurrente en amparo desarrolló una intensa actividad sindical, sin que fuera suficiente argumentar -como razonó el Tribunal Superior de Justicia- que entra dentro del ámbito de organización interna de la empresa la decisión de a quién se contrata de forma fija y a quién no cuando expiran los contratos temporales. De ese modo, a su juicio, lo que está aquí en juego no es la facultad empresarial, sino la auténtica razón del cese de la actora cuando a los restantes trabajadores en idéntica situación se les hizo fijos. El empresario debía haber ofrecido una explicación solvente de ese trato desigual, cosa que no hizo, vulnerando, como vulneró también la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia dando validez a tal decisión empresarial, el art. 14 CE por discriminación sindical.

CUARTO.- La Sección Primera de este Tribunal, por providencia de 13 de octubre de 1998, acordó admitir a trámite el presente recurso de amparo. En consecuencia, y conforme a lo dispuesto en el art. 51 LOTC, se requirió a los órganos jurisdiccionales afectados para que remitiesen las actuaciones y emplazasen a quienes fueron parte en el procedimiento.

QUINTO.- La Sala Primera de este Tribunal acordó, en providencia de 10 de mayo de 1999, tener por personado y parte al Procurador de los Tribunales D. Luis de Argüelles González, en nombre y representación de la "Agencia E., S.A.", y, a tenor de lo dispuesto en el art. 52 LOTC, dar vista de las actuaciones recibidas a todas las partes personadas y al Ministerio Fiscal para que presentasen las alegaciones que a su derecho convinieran.

SEXTO.- En escrito de 2 de junio de 1999, la "Agencia E., S.A.", solicita la desestimación de la demanda de amparo. Aduce, en primer lugar, que D^a Carmen recibió igual trato que otros trabajadores a los que tampoco se les renovó el contrato, careciendo de toda relevancia, por tanto, el dato de la pertenencia al Comité de empresa o el del desarrollo de la actividad sindical. La argumentación de la actora, indica, llevaría a una especie de blindaje, a una garantía de inmunidad laboral que, sin embargo, no encuentra respaldo en el derecho a la participación en actividades sindicales. En consecuencia, concluye, no existe la relación causa-efecto que se pretende trabar de contrario. De otro modo, el "blindaje o coartada" que puede proporcionar la invocación de discriminación sindical no permitiría a la "Agencia E., S.A.", cumplir con una de las cláusulas del contrato, la de temporalidad, al quedar subordinada esa legítima decisión a la utilización por parte de la trabajadora en su provecho de una determinada circunstancia de relevancia social dentro de la empresa, como es el cargo representativo, corrigiendo y aumentando las garantías que ofrece esa condición.

SÉPTIMO.- La recurrente, en su escrito de alegaciones, registrado el día 4 de junio de 1999, se limita a remitirse a la demanda de amparo y a reproducir parte de la STC 90/1997, de 6 de mayo, que considera de aplicación al presente caso.

OCTAVO.- El escrito del Ministerio Fiscal fue registrado en este Tribunal el día 9 de junio de 1999, y en él se pide la concesión del amparo. Tras efectuar un examen de los hechos y fundamentos de los que trae causa la demanda de amparo, así como de la jurisprudencia constitucional que estima de aplicación, termina sus alegaciones respaldando la pretensión de la recurrente. En su opinión, la lesión se habría producido porque la Sentencia impugnada olvidó que resultan ilícitas las actuaciones empresariales discriminatorias por razones sindicales también cuando se trata del estadio del acceso al trabajo.

NOVENO.- Por providencia de fecha 7 de febrero de 2002 se señaló para votación y fallo de la presente Sentencia el 11 siguiente del mismo mes y año.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- El presente recurso de amparo tiene por objeto la impugnación de la Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid de 24 de abril de 1997, estimatoria del recurso de suplicación interpuesto contra la Sentencia del Juzgado de lo Social núm. 10 de los Madrid, de 27 de mayo de 1996, que había declarado nulo el despido de la recurrente por discriminación sindical.

La recurrente en amparo afirma que la precitada Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid ha conculcado el art. 14 CE, en la medida en que revoca la nulidad del despido por discriminación sindical declarada en la instancia. Denuncia que la empresa tenía que haber demostrado que existía una causa objetiva, razonable y proporcionada -ajena a motivos sindicales- que justificara la desigualdad de trato consistente en que la recurrente no fue contratada por tiempo indefinido a la terminación de su contrato en prácticas, a diferencia de lo que aconteció con otros trabajadores en idéntica o peor situación. La "Agencia E., S.A.", en suma, tenía que demostrar que esa opción en materia de contratación no estaba motivada por la actividad sindical de la trabajadora, en tanto que miembro del Comité de empresa, sino fundada en razones diversas, sin que fuera suficiente para neutralizar ese indicio argumentar que la decisión adoptada encontraba cobijo en su libertad de contratación y estaba comprendida dentro del ámbito discrecional de su organización interna.

Se opone a esta argumentación la "Agencia E., S.A.", que solicita la desestimación del recurso de amparo. Aduce que la trabajadora fue tratada de la misma manera que otros trabajadores a los que tampoco se les contrató a la finalización de su contrato de trabajo en prácticas -dato que en la vía judicial ya intentó incorporar a los hechos probados sin éxito-, así como que la argumentación de D^a Carmen, de ser atendida, llevaría a una especie de inmunidad laboral, corrigiendo y aumentando sin auxilio normativo alguno las garantías que ofrece la condición de representante de los trabajadores y el derecho a la actividad sindical.

Por su parte, el Ministerio Fiscal interesa de este Tribunal la estimación del recurso de amparo. Entiende que la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid olvidó que también resultan ilícitas las actuaciones empresariales discriminatorias por razones sindicales cuando se sitúan en los terrenos del acceso al trabajo.

SEGUNDO.- Dicho lo anterior, en primer lugar, se hace necesario precisar que la alegación de la parte recurrente sobre la vulneración de su derecho a la igualdad y a la no discriminación (art. 14 CE) buscó su fundamento argumental, en todo momento, en una supuesta conducta empresarial antisindical, de modo que, según criterio reiterado de este Tribunal, la discriminación denunciada debe entenderse subsumida en el art. 28.1 CE, visto que la queja no concierne a alguna de las determinaciones explícitamente proscritas por el art. 14 CE sino que se basa en un supuesto perjuicio en el empleo causado por la actividad sindical de la recurrente (por todas, SSTC 38/1981, de 23 de noviembre, FJ 5; 197/1990, de 29 de noviembre, FJ 1;

90/1997, de 6 de mayo, FJ 3; y recientemente, 143/2001, de 12 de febrero, FJ 1; 44/2001, de 12 de febrero, FJ 2; 58/2001, de 26 de febrero, FJ 1; 214/2001, de 29 de octubre, FJ 3, o 14/2002, de 28 de enero, FJ 2).

TERCERO.- Delimitado en esos términos el objeto de la demanda de amparo, nuestro control debe concentrarse en discernir si la actora ha sufrido un trato desigual contrario a su derecho fundamental a la libertad sindical (art. 28.1 CE). Esto es, si no fue contratada por tiempo indefinido al vencimiento de su contrato formativo de duración temporal, según sostiene, con base y como consecuencia de su condición de miembro del Comité de empresa y del ejercicio de sus funciones representativas, a diferencia de lo acontecido con otros trabajadores no representantes que contaban con idéntica situación contractual (contratos de trabajo en prácticas), incluso con menor antigüedad.

Y ya en este punto, será de subrayar, como ha puesto de manifiesto invariablemente este Tribunal desde la STC 38/1981, de 23 de noviembre, la importancia que tiene la regla de la distribución de la carga de la prueba para garantizar el derecho a la libertad sindical frente a posibles decisiones empresariales que puedan constituir una discriminación por motivos sindicales.

Para precisar con nitidez los criterios aplicables en materia probatoria cuando están en juego posibles vulneraciones de derechos fundamentales en el ámbito de las relaciones laborales, nos servirá la STC 90/1997, de 6 de mayo. Partíamos allí de que "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 para organizar las prestaciones de trabajo, 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. Una necesidad tanto más fuerte cuanto mayor es el margen de discrecionalidad con que operan en el contrato de trabajo las facultades organizativas y disciplinarias del empleador".

Y proseguíamos: "Precisamente, la prevalencia de los derechos fundamentales del trabajador y las especiales dificultades probatorias de su vulneración en aquellos casos constituyen las premisas bajo las que la jurisprudencia constitucional ha venido aplicando la específica distribución de la carga de la prueba en las relaciones de trabajo (hoy recogida en los arts. 96 y 179.2 LPL; SSTC 38/1981, 37/1986, 47/1985, 114/1989, 21/1992, 266/1993, 180/1994 y 136/1996, entre otras). La finalidad de la prueba indiciaria no es sino la de evitar que la imposibilidad de revelar los verdaderos motivos del acto empresarial impida declarar que éste resulta lesivo del derecho fundamental (STC 38/1981, FFJJ 2 y 3), finalidad en orden a la cual se articula el doble elemento de la prueba indiciaria. El primero, la necesidad por parte del trabajador de aportar un indicio razonable de que el acto empresarial lesiona su derecho fundamental (STC 38/1986, FJ 2), principio de prueba dirigido a poner de manifiesto, en su caso, el motivo oculto de aquél; un indicio que, como ha venido poniendo de relieve la jurisprudencia de este Tribunal, no consiste en la mera alegación de la vulneración constitucional, sino que debe permitir deducir la posibilidad de que aquélla se haya producido (así, SSTC 166/1987, 114/1989, 21/1992, 266/1993, 293/1994, 180/1994 y 85/1995)". Sólo una vez cubierto este primer e inexcusable presupuesto, añadíamos, "sobre la parte demandada recae la carga de probar que su actuación tiene causas reales absolutamente extrañas a la pretendida vulneración de derechos fundamentales, así como que aquéllas tuvieron entidad suficiente como para adoptar la decisión, único medio de destruir la apariencia lesiva creada por los indicios. Se trata de una auténtica carga probatoria y no de un mero intento de negar la vulneración de derechos fundamentales -lo que claramente dejaría inoperante la finalidad de la prueba indiciaria (STC 114/1989)-, que debe llevar a la convicción del juzgador que tales causas han sido las únicas que han motivado la decisión empresarial, de forma que ésta se hubiera producido verosímelmente en cualquier caso y al margen de todo propósito vulnerador de derechos fundamentales. Se trata, en definitiva, de que el empleador acredite que tales causas explican objetiva, razonable y proporcionadamente por sí mismas su decisión, eliminando toda sospecha de que aquélla ocultó la lesión de un derecho fundamental del trabajador (reflejan estos criterios las SSTC 38/1981, 104/1987, 114/1989, 21/1992, 85/1995 y 136/1996, así como también las SSTC 38/1986, 166/1988, 135/1990, 7/1993 y 17/1996). La ausencia de prueba trasciende de este modo el ámbito puramente procesal y determina, en último término, que los indicios aportados por el demandante despliegan toda su operatividad para declarar la lesión del propio derecho fundamental del trabajador (SSTC 197/1990, FJ 1; 136/1996, FJ 4, así como SSTC 38/1981, 104/1987, 166/1988, 114/1989, 147/1995 ó 17/1996)".

Y, en último término, será de añadir (STC 173/1994, de 7 de junio) que "no puede sostenerse en modo alguno que sólo cuando está en curso una relación laboral pueda generarse una conducta" discriminatoria,"y, mucho menos, cuando esa relación laboral podría haber continuado normalmente, a través de la oportuna prórroga o nueva contratación sucesiva", de suerte que la discriminación puede viciar también actuaciones relativas al acceso al empleo o a su mantenimiento y cuando así ocurre los "efectos pueden ser equiparados a los de aquellas medidas que, en el ordenamiento laboral, impiden la continuidad del vínculo laboral por decisión unilateral del empresario, esto es, a los del despido fundado en la vulneración de un derecho fundamental (STC 166/1988), o sea, la ineficacia absoluta del acto empresarial extintivo, ilícito por discriminatorio" (FJ 4).

CUARTO.- Conforme a lo que antecede, corresponde a este Tribunal analizar si la parte actora ha acreditado suficientemente la existencia de indicios de antisindicalidad, y si, en tal caso, la parte demandada ha probado que su actuación fue por completo ajena al factor sindical reseñado.

Antes de analizar ese punto decisivo, visto que el Juez de instancia y la Sala de lo Social alcanzaron conclusiones diversas sobre el particular, será de recordar, como destacaba la STC 14/2002, de 28 de enero, que para resolver esa cuestión no bastará con la simple evaluación de la razonabilidad de esas decisiones judiciales. Y ello porque es perfectamente posible que se den resoluciones judiciales que contengan una fundamentación que exprese

razones -de hecho y de Derecho- por las que el órgano judicial llega a un determinado pronunciamiento, pero que, desde la perspectiva del libre ejercicio de los derechos fundamentales como los aquí en juego, no expresen de modo constitucionalmente adecuado las razones justificativas de la decisión adoptada. En estos casos, hemos dicho en la mencionada Sentencia, "nuestro enjuiciamiento no puede limitarse a comprobar que los órganos judiciales efectuaron una interpretación de los derechos en juego, y que ésta no fue irrazonable, arbitraria o manifiestamente errónea (STC 49/2001, de 26 de febrero, FJ 4), ya que aquí el derecho afectado no es el del art. 24 CE, sino un derecho fundamental sustantivo (STC 94/1995, de 19 de junio, FJ 4). Cuando se enjuicia la presunta vulneración de un derecho sustantivo, como lo es el relativo a la libertad sindical, el test de razonabilidad que este Tribunal aplica a los derechos del art. 24 CE queda absorbido por el canon propio de aquel derecho. A tal fin se hace necesario interpretar a la luz de los valores constitucionales los indicios que sirven de base al enjuiciamiento, todo ello sin que tal actuación suponga la revisión de la valoración de la prueba efectuada por el juzgador, por ser firme doctrina constitucional que dicha valoración se encuentra atribuida en exclusiva a los órganos judiciales, sin que competa a este Tribunal revisar en vía de amparo las apreciaciones de aquéllos ni la ponderación que lleven a cabo, salvo que unas u otra resulten arbitrarias o irrazonables (SSTC 140/1994, de 9 de mayo, FJ 3, y 136/1996, de 23 de julio, FJ 4)".

QUINTO.- Abordando el enjuiciamiento que nos corresponde con ese criterio y desde aquel esquema de distribución de cargas probatorias, debemos examinar el primer elemento al que antes nos referíamos en la transcripción de la STC 90/1997. Se trata del factor desencadenante de la propia hipótesis de la lesión, elemento que deviene de cumplimiento inexcusable para quien invoca la vulneración, a saber: la necesidad de aportar una "prueba verosímil" (STC 207/2001, de 22 de octubre, FJ 5) o "principio de prueba" revelador de la existencia de un fondo o panorama discriminatorio general o de hechos de los que surja la sospecha vehemente de una discriminación por razones sindicales o de una quiebra del derecho fundamental de que se trate (por todas, SSTC 87/1998, de 21 de abril, FJ 3; 293/1993, de 18 de octubre, FJ 6; 140/1999, de 22 de julio, FJ 5; 29/2000, de 31 de enero, FJ 3; 214/2001, de 29 de octubre, FJ 4, y 14/2002, de 28 de enero, FJ 4).

En ese sentido, debe subrayarse que en la aportación de una prueba verosímil o principio de prueba de la vulneración denunciada resultará insuficiente la simple afirmación de la discriminación o lesión de un derecho fundamental. Al contrario, en casos como el presente en los que la sospecha o apariencia de la violación del derecho fundamental se pretende hacer descansar en una inferencia derivada de la relación entre diversos hechos (esta vez, condición representativa, ejercicio problemático de la misma y diferente trato en la contratación respecto de otros trabajadores al vencimiento de contratos temporales), será exigible una conexión lógica entre todos ellos que encuentre fundamento en algún nexo causal (o, en otros términos, una relación directa entre las decisiones empresariales y el derecho fundamental, como ya dijimos en la STC 87/1998, FJ 4).

SEXTO.- Buscando la solución en ese primer plano, se observa que las alegaciones de la demandante resultaron convincentes para los órganos judiciales en cuanto a la existencia de indicios de antisindicalidad. A tal fin es necesario recordar que la recurrente en amparo, miembro del Comité de empresa por CC.OO, se quejaba de no haber sido contratada por tiempo indefinido, una vez concluido su contrato en prácticas, por razón de su condición de representante de los trabajadores y por el ejercicio conflictivo de tal función representativa. Y conectaba esas circunstancias sindicales con otro hecho que entendía causal y directamente relacionado, a saber, que la empresa que extinguió su contrato temporal, sin nueva contratación posterior, había realizado contratos indefinidos con otros trabajadores, no representantes, en idéntica situación contractual e incluso con menor antigüedad.

La Sentencia del Juzgado de lo Social núm. 10 de Madrid, de 27 de mayo de 1996, recuérdese, declaraba nulo el despido por discriminación sindical. El Juzgado entendía que los hechos expuestos eran indicativos de la lesión, por lo que tenía que haber sido la empresa quien demostrara que la no contratación sucesiva respondía a razones ajenas a la actividad sindical de la actora, teniendo en cuenta que había convertido en fijos a trabajadores con igual categoría y menor antigüedad. La Sentencia dictada en el grado de suplicación, sin embargo, revocó la de instancia considerando que la decisión de la empresa tenía apoyo en dos razones: la extinción, en el cumplimiento del plazo máximo del contrato, y la no contratación por tiempo indefinido, en la libertad propia del ámbito de organización interna de la empresa. O dicho en sus términos, ya reproducidos en los antecedentes, "estando totalmente acreditada la existencia de un contrato temporal (en prácticas) no fraudulento, el hecho de que la trabajadora durante el último año de vigencia del contrato fuera miembro del Comité de empresa y como tal realizara actividades sindicales no empieza para que la empleadora ("Agencia E., S.A.") a pesar de ello pueda dar por finalizada la relación laboral por extinción del contrato (esencialmente temporal) comunicándolo con la debida antelación como ocurre en el caso de autos pues ha quedado acreditado que la baja producida en la empresa se ha debido a un motivo razonable cual es la finalización del plazo máximo pactado. Por otra parte, el hecho de que otros trabajadores de igual categoría y menor antigüedad que la actora hayan pasado a ser fijos de plantilla no es argumento suficiente para considerar que la actora ha sido discriminada porque a ella no se la hizo fija pues tal decisión cae dentro del ámbito de organización interna de la empresa y es libre de decidir cómo se configura tal pase a fijeza".

En consecuencia, más allá de su discrepante valoración de esos hechos desde la óptica de la libertad sindical, los órganos judiciales entendieron que la demandante había conformado un panorama discriminatorio indicativo de una posible vulneración del art. 28.1 CE. Del relato de hechos probados y de lo actuado se deducía, en suma, que la demandante había desarrollado una actividad alegatoria suficientemente concreta y precisa, en torno a una posible violación de su derecho de libertad sindical, creando con ello una apariencia o sospecha de comportamiento empresarial contrario a este derecho fundamental sobre la base de diversos hechos conectados entre sí, concretamente:

- a) Existencia objetiva de una diferencia de trato con otros trabajadores contratados en prácticas (hecho probado séptimo).

b) Ejercicio de funciones representativas como miembro del Comité de Empresa durante el último año de vigencia del contrato (hecho probado sexto).

c) Desarrollo problemático de la función representativa (interrupción en la negociación del convenio colectivo, denuncias de prácticas antisindicales, denuncias por delitos y faltas de Jefe de Personal, etc. -nuevamente hecho probado sexto-).

d) Proximidad temporal entre el ejercicio de tales funciones y la no contratación sucesiva por tiempo indefinido de la trabajadora; y, finalmente, constatación de que la fijeza dependía de decisiones verbales de los jefes inmediatos y de la Dirección de Personal (hecho probado séptimo).

La correlación y proximidad temporal de los diferentes hechos (SSTC 87/1998, de 21 de abril, FJ 4; 101/2000, de 10 de abril, FJ 5; 214/2001, FJ 6), la conflictividad previa (STC 90/1997, FJ 6), y el diferente trato en la contratación por tiempo indefinido una vez vencido el contrato temporal previo (recientemente, STC 80/2001, de 26 de marzo), eran factores que, en verdad, más aún cuando aparecían unidos todos ellos en el caso de autos, sometían la actuación empresarial a la sospecha vehemente de una posible vulneración de la libertad sindical de la recurrente.

SÉPTIMO.- Alcanzada la anterior conclusión y con arreglo a la doctrina constitucional más arriba reproducida, correspondía a la empresa la carga de probar que sus decisiones se basaban en causas ajenas a la apariencia de discriminación sindical creada por la trabajadora. En efecto, conforme recogíamos en el fundamento jurídico tercero, existente un principio de prueba o apariencia verosímil de la vulneración de derechos fundamentales, aquí de la libertad sindical, esa carga probatoria incumbe al empresario incluso en el supuesto de decisiones discrecionales, o no causales, y que no precisan por tanto ser motivadas, ya que, como hemos declarado, ello no excluye que, desde la perspectiva constitucional, sea igualmente ilícita una decisión de esta naturaleza contraria a los derechos fundamentales del trabajador (por todas, STC 90/1997).

De ahí que no pueda reputarse suficiente el dato, acogido en la Sentencia impugnada, de que en el plano de la legalidad ordinaria la extinción de un contrato de trabajo temporal por la llegada de su término final opera como causa de finalización de la relación laboral [art. 49.1 c) LET] o que su renovación o conversión en otro por tiempo indefinido no resulta en principio obligada, perteneciendo esa medida al ámbito de la libertad de contratación del empleador. Por el contrario, concurrente un panorama como el descrito, era exigible una justificación causal de la decisión que resultara suficiente en su específica y singular proyección sobre el caso concreto, explicando objetiva, razonable y proporcionadamente tal decisión y eliminando toda sospecha de que ésta ocultara la lesión de un derecho fundamental de la trabajadora, sin que pueda servir para lograrlo la abstracta razón de legalidad invocada, esto es, la genérica capacidad organizativa y la libre determinación de la "Agencia E., S.A.", en el ámbito de la contratación.

La libertad de contratación presenta aquí una clara dimensión constitucional, pues encuentra un límite infranqueable en el derecho fundamental a la libertad sindical: los poderes empresariales, como se recordó anteriormente, se encuentran limitados en su ejercicio no sólo por las normas legales o convencionales que los regulan, sino también por los derechos fundamentales del trabajador, constituyendo un resultado prohibido la utilización lesiva de éstos.

En definitiva, la genérica explicación de la empresa resulta insuficiente, pues no ha acreditado ad casum que existiese alguna justificación laboral real y de entidad suficiente en su decisión de postergar a la trabajadora respecto de los demás contratados en prácticas cuya vinculación contractual también había finalizado, ni excluyó, por tanto, que su decisión fuese ajena a todo propósito discriminatorio.

Así las cosas, "puesto que la referida conducta prohibida ha tenido como consecuencia el crear un obstáculo definitivo al acceso al empleo de la trabajadora afectada, sus efectos pueden ser equiparados a los de aquellas medidas que, en el ordenamiento laboral, impiden la continuidad del vínculo laboral por decisión unilateral del empresario, esto es, a los del despido fundado en la vulneración de un derecho fundamental (STC 166/1988), o sea, a la ineficacia absoluta del acto empresarial extintivo, ilícito por discriminatorio" (STC 173/1994, FJ 4).

Las anteriores conclusiones conducen directamente a la estimación del amparo solicitado, así como a la anulación de la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia recurrida, por vulnerar el derecho fundamental protegido por el art. 28.1 CE.

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 el recurso de amparo promovido por D^a Carmen y, en su virtud:

1º Reconocer a la recurrente su derecho fundamental a no ser discriminada por ejercer su libertad sindical (art. 28.1 CE).

2º Declarar la nulidad de la Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, de 24 de abril de 1997, lo que implica la firmeza de la Sentencia dictada por el Juzgado de lo Social núm. 10 de Madrid, de 27 de mayo de 1996.

Publíquese esta Sentencia en el "Boletín Oficial del Estado".

Dada en Madrid, a once de febrero de dos mil dos. D. Manuel Jiménez de Parga y Cabrera, Presidente.- D. Pablo García Manzano.- D^a María Emilia Casas Baamonde.- D. Javier Delgado Barrio.- D. Roberto García-Calvo y Montiel, Magistrados.