

EXTINCIÓN DEL CONTRATO E IDEOLOGÍA POLÍTICA

STC 126/2003, de 30 de junio

JUAN MANUEL MORENO DÍAZ*

SUPUESTO DE HECHO: Los hechos que motivaron el presente recurso se remontan a 1993, año en el que el actor comienza a prestar interinamente servicios de periodista-redactor en el INSS, en sustitución de otro trabajador en excedencia voluntaria. En julio de 1996 (fecha anterior a la extinción de su contrato) tiene lugar la sustitución en la Secretaría General del INSS; a partir de esa fecha, la nueva titular de la Secretaria General dejó de contar con el actor para llevar a cabo las tareas de mayor responsabilidad y relevancia, manteniendo sólo las residuales y rutinarias.

El actor había manifestado en conversaciones celebradas en el despacho del Secretario General que no era simpatizante del partido en el poder, aunque ello no obstaba para mostrar su disposición a colaborar en las tareas del gabinete de prensa, cosa en la que insistió por carta algunos días más tarde.

A primeros de septiembre de 1996, la Secretaria General le comunicaba verbalmente que dejaba de pertenecer a dicho gabinete de comunicación, pues tales tareas habían sido asumidas por el Ministerio de Trabajo. Por ello, estuvo sin desarrollar tarea alguna hasta el momento de su cese.

Ni la sentencia de instancia, ni la de suplicación, entendieron que la conducta empresarial escondía un acto de discriminación por parte del demandado, por considerar la primera que la amortización de la plaza se debió al traslado de funciones al Ministerio de Trabajo, y la segunda porque no existía indicio alguno que vinculara la extinción con la militancia en el partido político mencionado.

El Tribunal Constitucional admite el recurso de amparo, y entra a analizar fundamentalmente los siguientes aspectos: a) Si la entidad empleadora ha aportado pruebas concluyentes sobre la conexión entre ideología política, amortización de plaza y extinción del contrato de trabajo y la repercusión que tiene lo anterior a la hora de distribuir la carga de la prueba del asunto en cuestión; b) Qué relevancia tiene la reorganización general de la estructura administrativa (“... objetiva, indiscutida y ciertamente muy intensa...”) que había tenido lugar en aquellos años en la decisión final extintiva.

* Doctor y Profesor de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.

RESUMEN: La sentencia comentada va a resolver la cuestión relativa a la relevancia de la militancia política/sindical del trabajador respecto de la extinción de su contrato y de las repercusiones que ello tendrá en la determinación del sujeto final al que corresponde la prueba de una conducta presuntamente discriminatoria cuando existen indicios de vulneración de derechos fundamentales.

El Tribunal Constitucional considera que la simple militancia política/sindical no es razón suficiente por sí misma para considerar que ha existido la conducta discriminatoria, llegando a la conclusión de que es necesaria la conexión causal entre aquella militancia y la decisión extintiva por parte del empresario. Además, el Tribunal analiza la repercusión de la presencia de dos factores añadidos a aquél en la resolución final del caso: la condición de empleador público del sujeto y la importancia de las vías de diálogo en la resolución final del supuesto. El primero de ellos es importante en la medida en que dicha condición no le va a excluir de la exigencia de la carga probatoria en el proceso, a pesar de la discrecionalidad con la que la Administración puede actuar en materia de reorganización administrativa. En lo referente al segundo, la predisposición del empresario a entablar vías de diálogo se entienden por el Alto Tribunal como indicio de no discriminación.

ÍNDICE

1. Presentación

2. La distribución de la carga de la prueba en las relaciones de trabajo

2.1. La doctrina constitucional al respecto

2.2. La relevancia de la militancia política/sindical en el caso

3. Otros factores a tener en cuenta en la resolución final

3.1. La repercusión del empleador público en el caso

3.2. La importancia de las vías de diálogo en la resolución final del caso

4. La solución final del supuesto planteado

1. PRESENTACIÓN

El presente comentario tiene por objeto discernir la relevancia que la militancia política/sindical del trabajador pudo tener en la extinción del contrato de éste. Es decir, lo que se trata de averiguar es si la decisión empresarial de extinguir el contrato del trabajador pudo tener carácter discriminatorio, teniendo en cuenta la afiliación del empleado a un determinado partido político o sindicato, todo ello de cara a la determinación final de la distribución de la carga probatoria en el supuesto en cuestión.

El Tribunal Constitucional va a entrar a juzgar dicha circunstancia, con base en los pronunciamientos anteriores de instancia y de suplicación. El pronunciamiento último deberá tener en cuenta, principalmente, si el dato de la afiliación política o sindical del trabajador es un dato aislado, sin relevancia, o existe una conexión entre aquél y la decisión empresarial extintiva.

Por otra parte, el fallo del Tribunal habrá de considerar otras circunstancias, que pueden ser relevantes a la hora de dicho pronunciamiento, tales como la importancia que tiene el hecho de tratarse de un empleador de carácter público, dado que, en tales casos, como se ha pronunciado la jurisprudencia constitucional al respecto¹, la discriminación actúa con un carácter más intenso. Además, puede ser conveniente, como así ha sido, el análisis de otro factor para la determinación final del caso, que no es otro que la relevancia de las vías de diálogo en la resolución final, es decir, la predisposición empresarial a la solución del conflicto y su repercusión en la calificación final de la conducta como discriminatoria.

2. LA DISTRIBUCIÓN DE LA CARGA DE LA PRUEBA EN LAS RELACIONES DE TRABAJO

2.1. La doctrina constitucional al respecto

El principal asunto a dilucidar en el presente supuesto viene constituido por la determinación del sujeto al que corresponde la prueba de una conducta presuntamente discriminatoria cuando existen indicios de vulneración de derechos fundamentales.

A este respecto, ha de decirse que existe una consolidada jurisprudencia constitucional que, con base en la prevalencia de los derechos fundamentales del trabajador en el seno de la relación laboral y en las especiales dificultades probatorias de su vulneración dentro de las mismas, establece que cuando existan indicios de que una conducta empresarial puede ser atentatoria de la vulneración de un derecho fundamental, la carga de probar que dicha conducta es ajena totalmente a todo propósito discriminatorio corresponde a la parte demandada (empresario) y no al demandante (trabajador). Ello tiene su base en el hecho de “evitar que la imposibilidad de revelar los verdaderos motivos del acto empresarial impida declarar que éste resulta lesivo del derecho fundamental”². Por tanto, lo anterior permite afirmar, como ya se ha dicho, que la ausencia de prueba “trasciende 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”³.

A este respecto, pues, ha de decirse que el Tribunal Constitucional establece que la existencia de una prueba indiciaria que invierta la carga de la prueba de la conducta empresarial mencionada ha de constar de dos elementos. En primer lugar, la necesidad de que el trabajador aporte “un indicio razonable” o un principio de prueba de que el acto empresarial lesiona su derecho fundamental, sin que baste la mera alegación de la vulneración constitucional⁴, que ha de ir dirigido a poner de manifiesto el motivo oculto que se denuncia⁵. En segundo lugar, y una vez cumplido el primer requisito, la parte demandada tiene 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. Dicha medida se convierte en el único medio para destruir la apariencia lesiva creada por los indicios, habiendo de acreditar el empleador 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”.

2.2. La relevancia de la militancia política/sindical en el caso

Una vez determinado el problema fundamental que se pone de manifiesto en la sentencia que se analiza (la inversión de la carga de la prueba en las relaciones de trabajo cuando existen indicios que llevan a presumir que la conducta empresarial puede ser constitutiva de una lesión de los derechos fundamentales del trabajador), hay que examinar si la circunstancia que se presenta como indicio principal en este supuesto puede servir para fundar una

¹ STC 48/2002, de 25 de febrero (RTC 2002/48).

² STC 90/1997, de 6 de mayo (RTC 1997/90). V. igualmente el comentario a esta misma sentencia de GARCÍA-PERRO-TE ESCARTÍN, I., en “Jurisprudencia Constitucional sobre Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social (1997)”.

³ STC 90/1997, de 6 de mayo (FJ 5º).

⁴ STC 90/1997, de 6 de mayo.

⁵ STC 207/2001, de 22 de octubre (RTC 2001/207).

decisión jurisprudencial que admita una vulneración de los derechos fundamentales en presencia (en concreto, el principio de igualdad y no discriminación).

En este sentido, la circunstancia cuya vulneración se presenta por el trabajador como indicio para entender invertida la carga de la prueba a la hora de valorar la denuncia de violación de sus derechos fundamentales es su militancia política y/o sindical. De ser así, ello podría dar lugar a conductas discriminatorias por vulneración de los derechos fundamentales contenidos en el art. 14 CE.

Ahora bien, aunque esto es cierto, la decisión extintiva puede no tener que ver con la afiliación política. Por tanto, sólo podrá tacharse de discriminatoria la conducta empresarial extintiva que tenga su base en dicha militancia. Dicho con otras palabras, la mera acreditación de la militancia político/sindical de un trabajador no puede servir por sí sola como indicio en el que fundar la inversión de la carga de la prueba de una conducta discriminatoria por parte del empresario en el caso de la extinción del contrato. A este respecto, hay que decir que si la ruptura contractual se funda en razones extrañas absolutamente a la militancia política o sindical del trabajador, aquélla será regular y, por tanto, no se producirá la inversión de la carga de la prueba en tales casos⁶.

3. OTROS FACTORES A TENER EN CUENTA EN LA RESOLUCIÓN FINAL

3.1. La repercusión del empleador público en el caso

Ya hemos visto que la sola circunstancia de la afiliación política o sindical del trabajador no puede servir como fundamento de una posible conducta discriminatoria por parte del empleador. Por tanto, han de ser analizadas otras circunstancias para que, en el caso de que dicha afiliación no sea suficiente, llegar a la hipotética conclusión de que la conducta empresarial puede ser tachada de discriminatoria.

En el caso en cuestión, hay que tener presente que existe otra eventualidad que puede condicionar la calificación final como discriminatoria de la conducta empresarial, que no es otra cosa que el hecho de hallarnos en presencia de un empleador público. Ya se ha dicho que, en tales casos, la prohibición de discriminación opera con un carácter más intenso, ya que la actuación administrativa ha de estar guiada por tres criterios: objetividad, plena sumisión a la legalidad y no arbitrariedad⁷.

A este respecto, es importante poner de manifiesto (como hace el TC en su FJ 6º) que en el caso que se estudia tuvo lugar la contingencia relativa a la reorganización general de la estructura administrativa (“objetiva, indiscutida y ciertamente muy intensa en aquellos años”). En casos como éste, es algo admitido comúnmente que la Administración cuenta en sus decisiones con cierta discrecionalidad. Ahora bien, ello “no excusa la exigencia de esa carga probatoria en el proceso. En consecuencia, la Administración debe proceder demostrando que los hechos motivadores de su decisión son legítimos y se presentan razonablemente ajenos a todo móvil atentatorio de derechos fundamentales”⁸.

⁶ La STC que se analiza se manifiesta en este sentido en el FJ 4º.

⁷ STC 48/2002, de 25 de febrero (RTC 2002/48).

⁸ En este sentido, la STC 87/1998, de 22 de abril (RTC 1998/87), concluyó que el cambio de las funciones pretendidas por la empresa no podían fundarse en el carácter discrecional de su facultad de introducir cambios funcionales en la prestación de un cargo de confianza o de un cargo de libre designación, ya que “la discrecionalidad no puede ser patente de corso para violar derechos fundamentales, pues ello la trocaría en arbitrariedad”.

3.2. La importancia de las vías de diálogo en la resolución final del caso

Otra circunstancia a tener en cuenta para llegar a calificar la conducta empresarial como discriminatoria es la predisposición del empresario a la solución del conflicto, pudiéndose decir que será ésta una circunstancia que, de darse, podrá servir como indicativa de una actuación no discriminatoria del empresario.

Ahora bien, de lo anterior no puede deducirse, como hemos dicho antes para la afiliación política o sindical del trabajador, que la existencia de esta sola circunstancia pueda determinar la calificación como no discriminatoria de la actuación empresarial, sino que es preciso que, junto a ella, concurren otras circunstancias, para poder llegar a afirmar que aquélla no es suficiente para presumir la existencia de una conducta empresarial discriminatoria, haciendo que la carga de la prueba de la misma corra a cargo de él.

A esta conclusión llegó el propio TC en su sentencia 142/2001. En la misma, concluyó el Alto Tribunal que “los indicios declarados probados en la instancia no tenían la entidad suficiente para invertir la carga de la prueba sobre la empleadora demandada, por varias razones, entre ellas el hecho de que la actuación empresarial había de ser estimada lícita, con base en: a) Las vías de diálogo que a lo largo del conflicto ha mantenido abiertas la empleadora; b) Las propuestas de solución planteadas por el empleador. Tales circunstancias, unidas a otras declaradas en la propia sentencia⁹, llevaron al Tribunal Constitucional a concluir que “la situación de la trabajadora responde a motivos que resultan ajenos a su condición de representante sindical”.

En definitiva, también es importante tener en cuenta, como vemos, la circunstancia relativa a la apertura de la empleadora al diálogo, con el objeto de ofrecer al trabajador otras posibles salidas a la situación que se plantea como problemática. Ello tiene su base en el hecho de que la disposición empresarial a solucionar el problema planteado hace presumir que su conducta no puede ser considerada como discriminatoria.

4. LA SOLUCIÓN FINAL DEL SUPUESTO PLANTEADO

Una vez asentadas las premisas, hay que concluir cuál fue la decisión final del Tribunal en el caso en cuestión.

A este respecto, lo que se impugnaba era la sentencia del TSJ de Madrid, de 2.04.1998, en la que se llegó a una doble conclusión: a) Que no concurre indicio alguno que vincule la decisión extintiva (amortización de la plaza) con la militancia del actor en el partido político que figura en el hecho probado 2º; b) Que la extinción fue motivada por la amortización de la plaza ocupada por el actor, siendo indiferente la afiliación a un partido político concreto para que la causa de amortización produzca sus efectos extintivos.

Dicho esto, el TC llegó a la conclusión de que la interpretación del TSJ de Madrid no es conforme a los derechos y valores constitucionales en presencia, y ello en base a las siguientes consideraciones:

⁹ La STC 142/2001 de 18 de junio (RTC 2001/142), estima también como insuficientes para invertir la carga de la prueba en este caso los siguientes: a) No resulta procedentes tomar en consideración acontecimientos previos al hecho que dio lugar a la demanda y que son meros antecedentes que no pueden influir en la resolución de la litis porque fueron objeto de enjuiciamiento en otros procedimientos; b) No puede estimarse la existencia de trato desigual entre las trabajadoras del supuesto, ya que la situación no era más que una incompatibilidad horaria entre el régimen de jornada de la recurrente y el de las otras operadoras; c) El hecho probado de que a la trabajadora le fue permitido sin restricción alguna el libre ejercicio de los derechos sindicales vinculados a su condición de representante

La conexión temporal entre las medidas adoptadas por el INSS y el conocimiento de las tendencias políticas del trabajador (con menoscabo de la posición laboral del trabajador hasta llegar a su despido), lo que resulta relevante para la conformación del panorama indiciario¹⁰.

Asimismo, no carece de toda significación que el INSS no respondiera al intento del actor de iniciar vías de diálogo¹¹.

El despido sólo puede interpretarse como el desenlace de aquellos sucesivos actos de marginación laboral derivados del conocimiento de la militancia política del actor al no haberse aportado una justificación causal de la decisión que explicara la misma de forma OBJETIVA, RAZONADA Y PROPORCIONADA, eliminando la sospecha de la conexión de la medida extintiva con el derecho fundamental del trabajador.

El INSS no cumplió, en suma, la carga probatoria consistente en acreditar que fueron otras las causas motivadoras de la decisión, lo que lleva a concluir la estimación del recurso¹². Es en este punto donde se pone de manifiesto, por tanto, que la trascendencia del supuesto planteado va más allá del ámbito procesal, interesando la lesión de derechos fundamentales sustantivos.

¹⁰ V. al respecto SSTC 87/1998, de 21 Abr. y 101/2000, de 10 Abr. (RTC 2000/101).

¹¹ V. al respecto STC 142/2001, de 18 de Junio.

¹² V. al respecto la STC 87/1998, según la cual “creada la sospecha o apariencia de causalidad (...) correspondía a la empresa la carga de destruir la presunción de actuación antisindical (y) al no aportar la empresa base justificada que ampare su actuación, los indicios de comportamiento antisindical se convierten en prueba suficiente para estimar el recurso (...)”.