

TIPO: AUTO

REFERENCIA-NUMERO: 625/1987

FECHA-APROBACION: 20-05-1987

PUBLICACION-BOE:

SALA: Sala Segunda (Sección Cuarta): Excmos. Sres. Latorre, de la Vega y López.

PONENTE:

RECURSO-TIPO: Recurso de amparo.

EXTRACTO: Inadmisión. Plazos procesales: fecha de la notificación acreditada. Tutela efectiva de Jueces y Tribunales: motivación de la Sentencia.

Principio de igualdad: buena fe contractual. **Discriminación:** carga de la prueba.

Contenido constitucional de la demanda: carencia.

PREAMBULO:

En el asunto de referencia, la Sección ha acordado dictar el siguiente

AUTO

ANTECEDENTES:

I. Antecedentes

1. Don Jesús Alfaro Matos, en nombre y representación de don Marcelo Pedrero Otero, presenta recurso de amparo con fecha de 25 de marzo de 1987 frente a las Sentencias de Magistratura de Trabajo núm. 6 de Vizcaya de 28 de enero de 1986, y del Tribunal Supremo (Sala Sexta) de 3 de febrero de 1987, dictadas en autos sobre despido, y notificada esta última -según afirmación de la parte- el 2 de marzo de 1987. Alega violación de los arts. 14, 16.1, 20.1 y 24.1 de la Constitución.

2. Don Marcelo Pedrero Otero, miembro de «Testigos de Jehová», fue despedido el día 28 de octubre de 1985 por deslealtad y transgresión del deber de buena fe, mientras se encontraba en situación de «incapacidad laboral transitoria» a causa de una «lumbalgia». El trabajador reclamó jurisdiccionalmente la decisión empresarial, solicitando la declaración de «nulidad», «nulidad radical» o, subsidiariamente, «improcedencia». La Sentencia de Magistratura de Trabajo núm. 6 de Vizcaya de 28 de enero de 1986 desestimó la reclamación, y declaró procedente el despido; decisión que fue confirmada por la Sentencia del Tribunal Supremo (Sala Sexta) de 3 de febrero de 1987, tras el correspondiente recurso de casación.

3. Contra ambas resoluciones judiciales se presenta ahora recurso de amparo, por presunta violación de los arts. 14, 16.1, 20.1 y 24.1 de la Constitución. Solicita el demandante la anulación de las mismas, y la declaración de la nulidad radical del despido, con la consiguiente obligación empresarial de proceder a la readmisión del trabajador.

4. Para el demandante, las Sentencias impugnadas a través de este recurso de amparo, habrían lesionado tres tipos de derechos: a) el derecho a la tutela judicial

efectiva, al no haber evaluado correctamente la conducta del trabajador despedido, y no haber motivado suficientemente el fallo; b) el derecho a la igualdad y a la no discriminación, por tratar al demandante de forma bien distinta a como supuestamente se habría tratado a una persona católica, y c) el derecho a la libertad religiosa y a la libre expresión de pensamientos e ideas, al no haber respetado debidamente la actividad confesional del demandante. En consecuencia, se solicita en la demanda que este Tribunal declare la nulidad de las Sentencias impugnadas, reconozca el derecho del demandante a no ser discriminado a causa de su confesión religiosa y, previa declaración de la nulidad radical del despido, ordene la inmediata readmisión en su anterior puesto de trabajo.

La lesión del art. 24.1 de la Constitución se habría originado, según la demanda, en una presunta divergencia entre los hechos probados y el fallo de las Sentencias impugnadas. A juicio del demandante, la Sentencia de Magistratura de Trabajo, aunque partía de las tres faltas alegadas por la Empresa en la carta de despido (tala de árboles, venta de revistas de su confesión religiosa a domicilio, y reparación del vehículo propio, todo ello durante la situación de incapacidad laboral transitoria), únicamente incluía entre los fundamentos jurídicos una de ellas (la venta de revistas y la visita a los convecinos en misiones de propaganda y captación de voluntades para su Iglesia), y añadía otra que no se mencionaba en principio (la actividad de asado y pelado a la brasa de pimientos). El fallo de Magistratura de Trabajo estaría falto, por tanto, de la motivación y el razonamiento debidos, y pecaría de incongruencia entre las alegaciones de las partes y el resultado de las pruebas practicadas; por lo que habría lesionado el derecho a la tutela judicial efectiva. La Sentencia del Tribunal Supremo lo habría lesionado, igualmente, por partir de todos estos antecedentes sin hacer constar cuáles eran hechos probados y cuáles no.

5. Por providencia de 8 de abril de 1987, la Sección acordó tener por recibido el escrito de demanda de amparo, y por personado y parte, en nombre y representación de don Marcelo Pedrero Otero, al Procurador don Jesús Alfaro Matos. Asimismo, se concede un plazo común de diez días al Ministerio Fiscal y al solicitante del amparo, para que dentro de dicho plazo aleguen lo que estimen pertinente respecto de los siguientes motivos de inadmisión: 1.º Haberse presentado la demanda fuera de plazo, al no haberse acreditado la fecha de notificación de la Sentencia recurrida en amparo, según dispone el art. 50.1 a), en conexión con el 44.2, ambos de la Ley Orgánica del Tribunal Constitucional (LOTC). 2.º Cerecer la demanda manifiestamente de contenido que justifique una decisión por parte de este Tribunal Constitucional [art. 50.2 b) LOTC].

6. El Fiscal, en escrito de 24 de abril de 1987, afirma que las Sentencias judiciales, tanto la de instancia como la del Tribunal Supremo, dan como probadas y explican unas actividades del recurrente que, precisamente por constituir un impedimento posible para su curación o al menos no favorecerla, se integran en la causa determinante de su despido. Existe congruencia en las Sentencias impugnadas porque resuelven las pretensiones planteadas, y al hacerlo además motivadamente, cumplen con la exigencia del art. 24.1 de la Constitución. Por ello, y con lo expuesto

en la Sentencia del Tribunal Supremo basta para rechazar la alegación de discriminación por razón religiosa y el quebranto de la libertad ideológica que aduce el demandante. Las resoluciones atacadas se limitan a constatar como probada una actividad del recurrente durante su estado de baja por enfermedad, retribuido, lo que, por la transgresión de la buena fe contractual que supone, implica causa de despido. Poco importa, en este caso la clase de actividad, sea religiosa u otra, porque lo que se pretende probar y se da por justificado es el quehacer en interés propio o ajeno que realizó el trabajador cuando le estaba vedado en razón a su baja por enfermedad. Por consiguiente, al entenderlo así el Juez y el Tribunal no han vulnerado los derechos fundamentales alegados, y por ello interesa del Tribunal Constitucional que acuerde la inadmisión de la demanda.

7. Don Jesús Alfaro Matos, Procurador de los Tribunales, en nombre y representación de don Marcelo Pedrero Otero, después de considerar subsanada la ausencia de falta de acreditamiento de la notificación, con la certificación que acompaña, reitera todos los argumentos de su demanda y el suplico de ésta.

FUNDAMENTOS:

II. Fundamentos jurídicos

1. Acreditada la fecha de notificación de la Sentencia última impugnada, procede declarar subsanado el defecto advertido en la providencia que abrió este trámite de inadmisión, ya que con la certificación que se acompaña se demuestra el cumplimiento del plazo legal para recurrir. Procede, por ello, entrar en el estudio de las cuestiones de fondo propuestas por el recurrente.

2. Se alega en primer lugar la falta de tutela judicial efectiva. Pero no es posible apreciar esa lesión. En efecto, la Sentencia de Magistratura de Trabajo constata entre sus antecedentes el contenido de la carta de despido y refleja en sus fundamentos jurídicos los hechos que, a su juicio, han quedado probados. Estos hechos -aunque no se correspondían con la totalidad de los que alegaba la Empresa- eran suficientes, a juicio del Magistrado, para motivar un despido por infracción del deber de buena fe implícito en el contrato de trabajo [art. 54.2 d) del Estatuto de los Trabajadores]. Para Magistratura de Trabajo, según se desprende de su Sentencia, en la valoración de esta causa de despido no era tan importante el tipo de actividad realizada por el demandante, como el descuido manifiesto que mostraba en su curación, tal y como los Tribunales laborales han declarado en múltiples ocasiones. No se trata, por tanto, de una resolución judicial desprovista de fundamentos jurídicos y carente de motivación, y no puede decirse, en consecuencia, que lesione el derecho a la tutela judicial por ese motivo.

La Sentencia del Tribunal Supremo, por su parte, asume la relación de hechos probados en el juicio de instancia, y contesta razonada y puntualmente a las alegaciones incluidas por el demandante en el recurso de casación previamente interpuesto [incongruencia en el fallo, discriminación por motivos religiosos, y violación del artículo 54.2 d) del Estatuto de los Trabajadores y de la doctrina legal

elaborada al respecto]. Su interpretación de la causa de despido recogida en el art. 54.2 d) del Estatuto de los Trabajadores puede ser más o menos aceptable, pero -una vez acreditado que no lesiona el derecho a la tutela judicial- ésta es una cuestión en la que este Tribunal no puede entrar.

3. Alega el demandante, en segundo lugar, violación del derecho a la igualdad de trato y a la no discriminación y ello porque los Tribunales laborales habrían equiparado a una actividad laboral ordinaria -que, a juicio del demandante, sería la conducta prohibida durante la incapacidad laboral transitoria- las labores de proselitismo y propaganda de su confesión religiosa. Dicha equiparación vendría a suponer un trato discriminatorio para el demandante en razón de su religión, puesto que en España no podría imaginarse una conclusión similar si el afectado hubiera sido una persona de religión católica.

Las Sentencias impugnadas, sin embargo, no llegan a la conclusión de que se ha incumplido el deber de buena fe por el desarrollo de esa actividad proselitista en si misma considerada, sino más bien -como claramente se desprende de sus fundamentos jurídicos- porque esas labores influían inevitablemente en el proceso de recuperación de la capacidad para el trabajo del demandante, y manifestaban «un olvido de su interés por la curación y el reintegro al puesto de trabajo», para lo cual era necesario un mayor reposo, «dada la naturaleza del padecimiento» (una lumbalgia). No puede decirse, por tanto, que lesionaran el derecho a la no discriminación, cuando en su fallo no se aprecia incidencia alguna del factor religioso.

4. Se dice en la demanda de amparo, también, que las resoluciones judiciales impugnadas lesionaron los derechos a la libertad religiosa y a la libre expresión de pensamientos e ideas (arts. 16.1 y 20.1 de la Constitución), ya que el «apostolado» o las «misiones de propaganda y captación de voluntades» no pueden equipararse, en ningún caso, a la transgresión de la buena fe contractual, tal y como habrían hecho -a juicio del demandante- el empresario y los Tribunales laborales que posteriormente entendieron el asunto.

Pero, como se ha visto, las Sentencias impugnadas no basan su fallo en esa hipotética equiparación, sino en el hecho de que el trabajador no se ocupara debidamente de su recuperación, máxime cuando ello venía ocurriendo «durante una prolongada -más de nueve meses- situación de baja por enfermedad». Tampoco cabe apreciar, por tanto, aquella presunta violación.

5. Señala el demandante, finalmente, que cuando en la impugnación del despido se alega algún tipo de discriminación, corresponde la carga de la prueba al empresario, que estaría obligado a demostrar que en su decisión no influyó ninguno de los motivos que pueden considerarse discriminatorios, y remite, a estos efectos, a las Sentencias de este Tribunal 38/1981, de 23 de noviembre, y 47/1985, de 27 de marzo. Al no entenderlo así, las Sentencias impugnadas habrían originado la indefensión del demandante.

Tampoco son viables estas alegaciones del demandante. En los casos citados, decía el Tribunal Constitucional que si las faltas alegadas por el empresario no quedaban demostradas y, en cambio, aparecía un panorama que inducía a pensar en la discriminación del trabajador, el Juez estaba obligado a indagar sobre las causas del despido y a exigir a la Empresa la prueba de que su decisión no tenía motivos discriminatorios. No cabe pedir, por tanto, la inversión de la carga de la prueba por el simple hecho de que el trabajador alegue discriminación; tan sólo puede pedirse, una vez que no se hayan acreditado los motivos alegados en la carta de despido, que el empresario pruebe que no ha discriminado al trabajador si es que hay razones para pensar que lo ha hecho. En nuestro caso, quedó probado en el juicio que el trabajador había infringido el deber de buena fe, tal y como entiende este deber la jurisprudencia laboral; de ahí que no quepa exigir a los Tribunales que entendieron del asunto una mayor actividad probatoria, y que no se les pueda reprochar el que no exigieran al empresario pruebas específicas de que no había discriminado al trabajador.

FALLO:

En su virtud, la Sección acuerda la inadmisión del recurso de amparo y el archivo de las actuaciones.

Madrid, a veinte de mayo de mil novecientos ochenta y siete.

VOTO: