

TIPO: SENTENCIA

REFERENCIA-NUMERO: 47/1985

FECHA-APROBACION: 27-03-1985

PUBLICACION-BOE: 19-04-1985 [«BOE» núm. 94]

SALA: Sala Segunda: Excmos. Sres. Arozamena, Rubio, Díez-Picazo, Tomás, Truyol y Pera.

PONENTE: don Francisco Tomás y Valiente

RECURSO-TIPO: Recurso de amparo.

EXTRACTO: 1. Una actividad docente hostil o contraria al ideario de un Centro docente privado puede ser causa legítima de despido del Profesor al que se le impute tal conducta o tal hecho singular, con tal de que los hechos o el hecho constitutivo de «ataque abierto o solapado» al ideario del Centro resulten probados por quien los alega como causa de despido, esto es, por el empresario. Pero el respeto, entre otros, a los derechos constitucionalizados en el art. 16 de la C.E. implica, asimismo, que la simple disconformidad de un Profesor respecto al ideario del Centro no puede ser causa de despido, si no se ha exteriorizado o puesto de manifiesto en alguna de las actividades educativas del Centro.

2. Los hechos cuya realidad se invoque para justificar en este caso la licitud del despido ideológico deberían ser claros y concretos y no deberían estar aludidos en fórmulas que por su generalidad dificultan tanto su prueba como la defensa frente a la imputación.

3. No teniendo la Ley 62/1978, de 26 de diciembre, una vía de acceso específica para la «garantía laboral» de los derechos fundamentales, hay que admitir que la única vía de acceso para pedir el amparo judicial de los mismos es el proceso laboral.

PREAMBULO:

La Sala Segunda del Tribunal Constitucional, compuesta por don Jerónimo Arozamena Sierra, Presidente; don Francisco Rubio Llorente, don Luis Díez-Picazo y Ponce de León, don Francisco Tomás y Valiente, don Antonio Truyol Serra y don Francisco Pera Verdaguer, Magistrados, ha pronunciado

EN NOMBRE DEL REY

la siguiente

SENTENCIA

En el recurso de amparo promovido por doña Pilar Sala Ribalta, representada por el Procurador don Federico de Olivares Santiago y bajo la dirección del Letrado don José Manuel Gómez de Miguel, sobre Sentencia de la Magistratura de Trabajo núm. 4 de Barcelona por despido, y en el que han comparecido el Ministerio Fiscal, el Abogado del Estado y la «Compañía de María Nuestra Señora, Colegio Lestonnac»,

representada por el Procurador don Enrique Hernández Tabernilla, siendo Ponente el Magistrado don Francisco Tomás y Valiente, quien expresa el parecer de la Sala.

ANTECEDENTES:

I. Antecedentes

1. El Procurador de los Tribunales don Federico Olivares, en nombre y representación de doña Pilar Sala Ribalta, interpuso ante este Tribunal recurso de amparo contra la Sentencia dictada por el Tribunal Central de Trabajo el 27 de septiembre de 1983, confirmatoria de la pronunciada por la Magistratura de Trabajo núm. 4 de las de Barcelona en los autos 1571/1982, con fecha 29 de septiembre de 1982. Considera violados la recurrente sus derechos «a la tutela efectiva de los Jueces y Tribunales» y de «igualdad ante la Ley» reconocidos por los arts. 24 y 14, respectivamente, de la Constitución.

La demandante prestaba sus servicios como Profesora titular de EGB en la Empresa dedicada a la enseñanza no estatal «Col. Legi. Lestonnac», en Mollet de Vallés (Barcelona). Según consta en un resultando de la Sencia de Magistratura, el 23 de julio de 1982 la Empresa envió a la actora una carta de despido cuyo texto era el siguiente: «Muy señora nuestra: Lamentamos tener que notificarle que a partir de la recepción de la presente carta queda rescindida su relación laboral y, en consecuencia, puede usted considerarse despedida. Los motivos que justifican esta grave decisión son los que a continuación le exponemos: a) Por su disconformidad con las normas de la Dirección del Centro, creando con ello fricciones que deterioran los criterios que presiden la enseñanza en esta Institución; b) Por desarrollar usted su actividad profesional en forma que no se ajusta el ideario que rige nuestro Centro y que velando por el mismo hemos de cumplir todos y hacer cumplir. Tiene a su disposición en nuestra oficina la correspondiente liquidación de partes proporcionales y vacaciones. Sin más por el momento le saluda atentamente». La Profesora despedida interpuso demanda ante la Magistratura de Trabajo núm. 4 de las de Barcelona, en cuya Sentencia se lee que la nulidad del despido que quede incluido en el ámbito del art. 17.1 de la LET «es una nulidad radical», citando al efecto la Sentencia de esta Sala de 23 de noviembre de 1981, ya que siendo su causa una discriminación contraria a tal precepto y, por lo mismo, al artículo 14 de la Constitución y al 16.2 si la discriminación es por motivos religiosos, no sería suficiente una mera declaración de nulidad que en fin de cuentas podía resolverse en indemnización sin readmisión, «sino que necesariamente ha de exigir la readmisión del trabajador sin alternativa». En la misma Sentencia, y tras aludir a la doctrina de la inversión de la carga de la prueba como correspondiente a quien niegue la discriminación, el Magistrado añade: «Y si bien es cierto que la parte demandada no ha probado los hechos alegados en la carta de despido, entre otras cosas por su generalidad y por el propio desarrollo del juicio, sí consideramos que ha quedado (sic) que los motivos del despido son razonablemente ajenos a todo propósito discriminatorio atentatorio a un derecho constitucional. Por ello ha de ser desestimada la pretensión de nulidad radical aducida en la demanda». Seguidamente la Sentencia de Magistratura, tras un análisis formal de la carta de despido, lo declaró nulo a tenor de lo dispuesto en el art. 55.3 de la LET, dado que los

términos en que están redactados las causas o motivos del despido en la carta transcrita «pecan sin duda de generalidad y ambigüedad» y mal pueden ser discutidos por el trabajador despedido unos hechos cuya «falta de concreción lo sitúa en indefensión, pues mal pueden combatirse hechos que por su inconcreción o generalidad impiden su cabal conocimiento». En el fallo declaró nulo el despido y condenó a la Empresa «Col. Legi. Lestonnac» de la Compañía de María a readmitir a la Profesora despedida.

Contra esta Sentencia la demandante interpuso recurso de suplicación ante el TCT, al amparo del art. 152.3 de la LPL (motivo primero), por causa del núm. 2 del mismo artículo 152, por ampliación de hechos nuevos, por error de hecho en la apreciación de la prueba, por infracción de la doctrina constitucional establecida en la Sentencia de esta Sala de 23 de noviembre de 1981 y, finalmente, por violación de los arts. 17. 1 de la LET y 14 de la Constitución. La Sentencia del TCT de 27 de septiembre de 1982 desestimó el recurso y confirmó en todo la Sentencia impugnada.

2. En su demanda de amparo la recurrente considera que la Sentencia del TCT al no haber dado respuesta a todos los motivos del recurso de suplicación no ha prestado tutela efectiva y ha violado el art. 24 de la Constitución. En forma subsidiaria, y para el caso de que no se estimase el anterior motivo de amparo, la recurrente lo pide por violación del art. 14 de la CE, pues su representante procesal afirma que doña Pilar Sala Ribalta ha sido discriminada en razón de sus principios ideológicos o creencias íntimas «al ser despedida de la Empresa en que prestaba sus servicios por este motivo, ajeno a cualquier cuestión laboral», con violación de los arts. 14 y 16 de la Constitución. Como peticiones de amparo formula las siguientes: A) En primer lugar que se anule la Sentencia del TCT, con reposición de las actuaciones al momento precedente, para que dicho Tribunal dicte nueva Sentencia en la que se pronuncie sobre las cuestiones planteadas en el recurso de suplicación; B) Subsidiariamente declarar que el despido es nulo con nulidad radical, reconocer el derecho de la demandante a no sufrir discriminación por sus ideas o creencias íntimas y restablecerla en la integridad de su derecho o libertad, para la cual deberá ser admitida por la Empresa del «Col. Legi Lestonnac».

3. La Sección Cuarta declaró admitido el recurso por providencia de 18 de enero de 1984, y en cumplimiento del art. 51 de la LOTC acordó que se interesara de la Magistratura y del TCT el envío de las correspondientes actuaciones, con indicación a aquélla de que emplazara a cuantos hubieren sido parte en el procedimiento laboral.

Por otra providencia de 28 de marzo de 1984 se dirigió oficio al Fondo de Garantía Salarial por si deseara comparecer en este proceso y se reiteró a la Magistratura la reclamación del envío de las actuaciones. Compareció en este proceso de amparo constitucional la representación de la «Compañía de Nuestra Señora», titular del «Colegio Lestonnac», de Mollet (Barcelona), y el Abogado del Estado en representación del Fondo. Recibidas las actuaciones se dio traslado por plazo común a la actora, al Ministerio Fiscal, al Abogado del Estado y al representante procesal del citado Colegio para que formularan sus respectivas alegaciones.

4. En sus alegaciones la recurrente insiste en el primer motivo por el que pide amparo y alega en su apoyo que el TCT se abstuvo de analizar la posible violación de los derechos del art. 14 C.E. y 17.1 LET, absteniéndose de pronunciarse sobre la existencia de discriminación religiosa o limitándose a comprobar el cumplimiento o incumplimiento de los requisitos formales propios del despido disciplinario, produciéndose, pues, una «posposición de la protección legal a los derechos fundamentales». Alega en favor del segundo motivo de su petición de amparo constitucional que la misma Sentencia del Magistrado reconoce «que no ha quedado probado que el motivo de despido sea la no catolicidad de la actora», lo que demuestra que la prueba de la no discriminación no se ha producido. Por el contrario, las pruebas aportadas por la actora expresan con toda claridad que ésta «había sido despedida por haber declarado a la Dirección en privado no ser católica». En consecuencia, la Empresa demandada debió probar ser cierto lo contrario y, al no hacerlo, del silencio del empleador y del contenido literal de la carta de despido, se infiere que éste tuvo motivos ideológicos y discriminatorios contrarios a los derechos fundamentales.

El representante procesal de la «Compañía de María Nuestra Señora» insiste, reproduciendo literalmente el contenido de la carta de despido, que esas, las que allí se mencionan y no otras, son las causas del despido, ninguna de las cuales evidentemente constituye discriminación de clase alguna. Que como dice el TCT en su Sentencia, en el proceso laboral no se estudió ni definió la existencia o inexistencia de hechos que avalen la procedencia de la decisión patronal, por lo que falta el presupuesto de hecho para atribuir el onus probandi a quien niegue la discriminación. No ha habido en ninguna de las dos Sentencias infracción del art. 24 de la C.E., pues una y otra razonan minuciosamente sus respectivos fallos y los puntos en ellas sometidos a examen. En cuanto al segundo motivo del amparo solicitado, la representación del Colegio demandado ya demostró en Magistratura «que no hubo propósito discriminatorio», por lo cual no cabe hablar de violación del art. 14, pues no la hay cuando una conducta profesional contradice, como es el caso presente, las normas del ideario del Centro. De otro modo bastaría con que cualquier trabajador alegase «discriminación para tener la parte patronal que demostrar la no existencia de la misma, con las dificultades inherentes a la prueba de todo hecho negativo». Pide la desestimación del recurso.

El Fiscal ante el Tribunal Constitucional llega al término de sus alegaciones a esa misma conclusión. Entiende que el TCT al responder de forma suficiente y razonada al recurso de suplicación interpuesto contra la Sentencia de Magistratura, no vulneró el art. 24 de la Constitución, pues, al analizar el TCT los motivos 2.º y 6.º del recurso, respondió también a los restantes motivos aducidos por la recurrente en súplica. El Fiscal, a la luz de la Sentencia de este Tribunal de 13 de febrero de 1981 sobre la LOECE, estima que los motivos de despido aducidos en la carta de la Empresa son adecuados, porque las creencias no católicas de la despedida creaban «fricciones» y se exteriorizaban en una «actividad» no ajustada al ideario del Centro, y aunque tales expresiones son conceptos muy sutiles que entrañan ambigüedad, ésta, ya ha tenido su sanción dentro de la legalidad, con la declaración de la nulidad del despido dentro del marco de los núms. 3 y 1 del art. 55 de la LET.

Finalmente, el Abogado del Estado comienza por analizar el motivo primero del amparo solicitado, esto es, la incongruencia imputable al TCT por omitir dar respuesta a determinadas cuestiones planteadas por la recurrente, en concreto las alusivas a los artículos 14 y 16 de la C.E.; pero lo cierto es que el TCT, «al referirse genéricamente en su último considerando a la falta de prueba de una acción discriminatoria de parte de la Empresa, daba solución expresa a cuanto constituía el petitum y la causa petendi del recurso de suplicación», por lo que el Abogado del Estado considera que hay que rechazar la pretensión principal contenida en la demanda de amparo. Respecto al motivo subsidiario, el Abogado del Estado realiza algunas consideraciones sobre el onus probandi relativas a la no discriminación y entiende que en este caso el empresario fundó su decisión de despedir en un desajuste entre la actividad docente del despedido y el ideario del Centro, y al hacerlo así es el propio empresario quien revela en el caso la afectación de un derecho fundamental, el de la libertad de cátedra o libertad ideológica, y quien por tanto «debe asumir la carga probatoria de justificar que la causa o razón del despido es ajena a toda discriminación». Que el despido sea nulo por motivos formales no debe impedir al juzgador entrar en el fondo y poner en claro si tal despido, nulo por la forma, fue además nulo con nulidad radical por ser discriminatorio al lesionar un derecho fundamental. De no ser así, sería muy fácil para un empresario burlar los efectos de un despido nulo por discriminatorio, acudiendo a una forma de despido nulo. Ello lleva al Abogado del Estado a concluir «que el despido origen de estos autos debió ser declarado nulo con nulidad radical como único medio de asegurar el derecho de defensa del trabajador despedido ante la posible existencia de una causa de discriminación. Al no haberse procedido así, existe una violación del artículo 24 en la resolución combatida que debe dar lugar a la estimación del amparo».

5. La Sala, por providencia de 13 de junio de 1984, acordó unir a las actuaciones los escritos de alegaciones, nombrar como Ponente de este recurso al Magistrado excelentísimo señor Tomás y Valiente, y señalar para deliberación y fallo el día 4 de julio de 1984.

En el curso de la deliberación, la Sala, de acuerdo con el art. 88 de la LOTC y con suspensión del plazo para dictar Sentencia, acordó interesar de la Magistratura de Trabajo núm. 4 de Barcelona que, en relación con los autos 1571/1982, envíe a este Tribunal certificación o testimonio de los particulares de los que resulte si la señora Sala Ribalta interesó de Magistratura la ejecución de la Sentencia en sus propios términos, con las actuaciones en tal caso seguidas para la efectividad de la Sentencia; y, asimismo, de los particulares de los que resulte quién instó la ejecución de la Sentencia, en qué términos, oposición, en su caso, de la señora Sala Ribalta, decisión adoptada y si ésta ha ganado firmeza y se ha ejecutado. Tales acuerdos se plasmaron en providencia de la Sala Segunda de 11 de julio.

A 17 de octubre se recibió, según consta por diligencia del Secretario de esta Sala, una comunicación de la Magistratura de Trabajo núm. 4 de las de Barcelona, fechada a 3 de octubre, en la que se indicaba la imposibilidad de cumplir con lo que de ella se había interesado por obrar los autos originales en el Tribunal Central de

Trabajo.

A 31 de octubre la Sección acordó por providencia dirigirse al mencionado Tribunal para interesarle el envío de los particulares reseñados en la providencia de 11 de julio. Ejecutado dicho acuerdo, el Tribunal Central de Trabajo, por comunicación fechada a 22 de noviembre y recibida el día 26, hizo saber a esta Sala que con fecha 24 de octubre había dictado Sentencia (de la que acompañaba copia) resolviendo el recurso de suplicación interpuesto por doña Pilar Sala contra Auto de 30 de mayo de 1984, en ejecución de Sentencia, por lo que aquel Tribunal devolvió los autos originales a la Magistratura de instancia.

A 5 de diciembre la Sección acordó por providencia dirigirse de nuevo a la Magistratura de Trabajo núm. 4 de Barcelona reiterándole la remisión de los particulares indicados en la providencia de 11 de julio de 1984.

A 17 de diciembre el Magistrado de Trabajo se dirigió a este Tribunal remitiendo adjunto el correspondiente certificado del Secretario de aquella Magistratura sobre los particulares indicados en la providencia de 11 de julio referida en la de 5 de diciembre. Respecto al primer punto que se indicaba en aquella providencia de la Sección, la Secretaría de la Magistratura certifica que «la actora no solicitó la ejecución de la Sentencia». Respecto al segundo certifica que la parte demandada, «Col. Legi Lestonnac» solicitó la ejecución de la Sentencia por lo que «se dictó Auto declarando extinguida la relación laboral en fecha 10 de febrero de 1984». Contra dicho Auto la parte actora anunció recurso de suplicación el 14 de marzo. La demandada consignó la cantidad que se fijó en el Auto de 10 de febrero; se dio traslado a la actora por providencia que fue recurrida por dicha parte en reposición, recurso que fue resuelto por Auto de 30 de mayo de 1984. El recurso de suplicación formulado por la actora el 14 de marzo se resolvió por Sentencia del TCT de 24 de octubre de 1984. La parte demandada, en 17 de diciembre de 1984, consignó en Magistratura «la cantidad importe de los salarios fijados en la mentada Sentencia».

La Sección Cuarta, en su reunión de 16 de enero de 1985, acordó por providencia dar traslado a las partes de la comunicación remitida por la Magistratura de Trabajo, para que alegasen sobre ello lo que estimaren procedente.

A 5 de febrero de 1985 el Secretario de la Sala pone en los autos una diligencia haciendo constar que en cumplimiento de lo acordado en la providencia de 16 de enero han presentado alegaciones el Abogado del Estado y el Procurador de la demandante de amparo.

El Abogado del Estado en un lacónico escrito hace constar: 1) Que en fase de ejecución la demandante de amparo no ha opuesto nada a la ejecución de la Sentencia; 2) Que la demandante, al consentir la opción hecha por el empresario, ha hecho dejación de sus derechos; 3) Que si bien es cierto que en el cuerpo de la Sentencia se rechaza la pretensión de despido discriminatorio, tal rechazo fue debido a insuficiencia de prueba que pudiera haberse suplido en el incidente de ejecución; 4) «Que la

cuestión estriba por tanto en determinar el ámbito del incidente de ejecución para justificar la existencia de discriminación en el acto de despido. Siendo dudosa esta cuestión, y puesto que si bien la materia controvertida en la fase de ejecución parece proyectarse sobre el hecho de la no readmisión o la admisión irregular, muy bien podría servir para justificar los datos que permiten cualificar un despido como discriminatorio». Por lo expuesto pide a la Sala que admita su escrito.

En el mismo trámite, la parte actora presenta sus alegaciones, también sucintas, acompañadas de copia de su recurso de suplicación en la fase de ejecución y de copia de la Sentencia del TCT por la que se resolvió tal recurso. En sus alegaciones hace especial hincapié en que, como ha quedado demostrado, no pidió la ejecución de la Sentencia de Magistratura y sí se opuso frontalmente a la ejecución pedida por la parte demandada, esto es, el Colegio que despidió a doña Pilar Sala. Para mayor claridad respecto a los términos de su oposición, no del todo explícitos en la certificación de la Magistratura, se remite al recurso de suplicación ya citado. Por otra parte insiste en la falta de tutela judicial de que ha sido víctima respecto a la declaración de nulidad radical de su despido. Finalmente extiende su petición de nulidad de la Sentencia recurrida en amparo a todos los actos de ejecución de la Sentencia en cuestión.

6. La Sala, en su providencia de 6 de febrero de 1985, acordó unir a las actuaciones todos los escritos referidos en el anterior antecedente, y señalar para la deliberación y fallo del presente recurso de amparo el día 6 de marzo del año actual, quedando concluida el día 20.

FUNDAMENTOS:

II. Fundamentos jurídicos

1. La amplitud en la tramitación de este proceso constitucional, en cuyo transcurso la Sala entendió que convenía abrir las actuaciones reseñadas en el antecedente quinto, y, por otro lado las imprecisiones, no insalvables, de la demanda, hacen necesario que procedamos ahora al planteamiento del presente debate en términos correctos y precisos.

En su demanda de amparo la recurrente se dirige, como pretensión principal, contra la Sentencia del TCT de 27 de septiembre de 1983 por violación de su derecho a una tutela judicial efectiva (art. 24.1 de la C.E.). Sostiene la recurrente que la Sentencia que impugna se apoya en una motivación «claramente insuficiente», pues sólo da «una respuesta insuficiente» a algunos motivos de su recurso de suplicación y «omite la respuesta» a otros. Dejando a un lado la imposibilidad de apreciar infracción constitucional del derecho invocado por causa de haber recibido «respuestas insuficientes», pues es claro que tal expresión encierra un juicio de valor de imposible concreción, es lo cierto que la Sentencia del TCT responde a todos los motivos del recurso, conclusión a la que se llega con un cotejo de ambos textos, aunque en verdad el Tribunal no procede siguiendo el orden formal de la exposición de la allí recurrente, sino que concentra los motivos y sus respuestas a ellos con arreglo a un orden lógico cuya fijación pertenece a la libertad del razonamiento jurídico del órgano sentenciador.

En la fundamentación se contiene sólo una breve frase respecto a uno de los motivos invocados, pero dentro de un contexto argumental más extenso, con base en todo lo cual no puede tacharse de falta de atención por parte del Tribunal a los motivos del recurso, y mucho menos de falta de respuesta al petitum de la recurrente, que es donde, por incongruencia ex silentio, podría residir una lesión contra el derecho a recibir una tutela judicial efectiva. Como la recurrente ha tenido acceso al recurso y ha obtenido una Sentencia que se adecua a lo en él pedido y que razona en tres densos considerandos lo que se le pidió, su derecho fundamental no se le ha violado, aun en el supuesto de que algún argumento no haya obtenido respuesta explícita y directa o sólo lo que la recurrente denomina «respuesta insuficiente», valoración subjetiva que no puede constituir fundamento de violación del derecho invocado.

Como pretensión interpuesta «en forma subsidiaria» la recurrente pedía amparo por la violación sufrida al haber sido despedida del Colegio en el que prestaba sus servicios como Profesora «en razón a sus principios ideológicos o creencias íntimas». En esta segunda pretensión citaba como derechos vulnerados los del art. 14, por haber sufrido discriminación; el art. 24, en cuanto que no obtuvo «de los Tribunales laborales» la tutela de ese mismo derecho a no ser discriminada, y, finalmente, el artículo 16, todos ellos de la Constitución, este último en conexión con el 14, puesto que «la libertad ideológica y de opinión aparecen garantizadas como libertades fundamentales en el art. 16 del propio texto constitucional». Esto sitúa la pretensión de amparo (única a la que se refiere en adelante esta fundamentación, tras haber sido desechada la pretensión principal) en el ámbito del art. 16 en cuanto que éste garantiza «la libertad ideológica (no por cierto la de opinión), derecho que en este caso está en juego como posiblemente vulnerado.

Esta pretensión se dirige objetivamente contra la Sentencia de Magistratura, primer acto de un poder público al que puede imputársele la posible violación del derecho de libertad ideológica, al no haber amparado tal derecho por no haber considerado despido nulo con nulidad radical el producido contra la demandante. Ahora bien, en el caso de que esta pretensión prospere, no implica lesión contra los derechos constitucionalizados en el art. 24 de la C.E., pues no contiene acusación referida a ninguna de las garantías procesales ni puede considerarse involucrado aquí el derecho a una tutela judicial que consiste en el derecho al proceso y a obtener en él una resolución, que aquí ha sido de fondo y sólidamente fundada. La violación, en su caso, cometida por el órgano judicial al que se le pidió que declarara nulo radicalmente el despido por discriminatorio y lesivo contra derechos fundamentales, consistirá, si ha existido, en la indebida denegación de amparo (amparo judicial con base en el art. 53.2 de la C.E.) a ese derecho fundamental, aquí el de libertad ideológica, en virtud de cuyo desconocimiento por la Empresa docente se produjo (según la demandante) el despido.

Queda todavía por puntualizar si en efecto la demandante en el proceso laboral situó, desde su demanda inicial hasta las actuaciones en fase de ejecución de Sentencia, su petitum en relación con la protección de su derecho de libertad ideológica. Del examen de todas las actuaciones judiciales se extrae al respecto una conclusión sin duda afirmativa. Es más: Como en seguida veremos, antes de la

demanda por despido, ya la misma carta de despido de la Empresa situó éste en el terreno del conflicto ideológico. Por su parte, la Profesora despedida, si bien es cierto que en el encabezamiento de su demanda de despido pide que el órgano judicial lo declare nulo, ya en el contenido argumental de la demanda expone que se la despidió «por sus creencias íntimas y no por hechos externos y objetivos», por lo que, seguía allí diciendo, «tal actitud discriminatoria conculca claramente derechos y libertades fundamentales contemplados en el capítulo segundo de la Constitución y debe conducir, por tanto, a la declaración de nulidad in radice del despido; petición de declaración de nulidad radical del despido y subsiguiente readmisión, que se contiene en el suplico de la demanda, y que ha sido sostenida sin contradicciones por la hoy demandante de amparo, incluso, tras el resultado adverso de su recurso de suplicación, en la fase de ejecución de la Sentencia.

En consecuencia, rectamente planteada, la cuestión que hemos de dilucidar es si el órgano judicial prestó o no el debido amparo a los derechos fundamentales de la demandante (art. 16 de la C. E.) y, por lo mismo, si el despido fue o no discriminatorio por lesión del art. 16 de la Constitución, desarrollado más en concreto por el art. 17.1 de la LET. Para resolverla será de todo punto necesario un análisis reflexivo de los antecedentes, en la medida, como se dijo en la Sentencia del TC 46/1982, de 12 de julio («Boletín Oficial del Estado» de 4 de agosto; JTC, IV, 51-62), en que ello «pueda resultar conveniente o incluso necesario para la fundamentación de la resolución».

2. Los motivos del despido de la demandante de amparo, tal y como quedaron reflejados en la carta de despido transcrita en el resultando cuarto de la Sentencia de Magistratura, fueron los dos siguientes: a) La disconformidad de la Profesora «con las normas de la Dirección del Centro, creando con ello fricciones que deterioran los criterios que presiden la enseñanza en esta Institución». b) El desarrollar, la Profesora, «su actividad profesional en forma que no se ajusta al ideario que rige en nuestro Centro». La lectura de aquella carta, en su transcripción por el Magistrado de Trabajo, nos conduce a formular dos importantes consecuencias. La primera es que (como insinuamos en el fundamento jurídico anterior) desde ese mismo momento, el de emisión de la carta, el despido quedó planteado en el terreno del conflicto ideológico, momento que para el órgano judicial es el de presentación de la demanda que iba acompañada de copia de la citada carta. La segunda consecuencia a tener en cuenta es que desde que se interpone demanda por despido, basado en una determinada carta de despido, las causas del mismo a debatir en el proceso laboral son las invocadas por el empresario en la carta y sólo esas. En el caso que nos ocupa, aquellas dos causas, y no otras, fueron las justificativas o no justificativas del despido, y aquellas causas encerraban un inequívoco contenido ideológico. En una y en otra el ideario del Centro es el valor referencial. En la causa a) se invoca y se reprueba la «disconformidad» de la Profesora con las normas del Centro y «las fricciones» que tal disconformidad provocan con «los criterios que presiden la enseñanza». En la causa b), más explícitamente, se invoca el desajuste entre la «actividad profesional» de la Profesora y el ideario del Centro. Ello nos obliga a trasladar nuestro análisis a la LOECE (LO 5/1980, de 19 de junio) y a la Sentencia de este Tribunal 5/1981, de 13 de febrero («Boletín Oficial del Estado» de 24 de febrero; JTC, I, 62 a 111).

3. Declarados conformes con la Constitución en aquella Sentencia, entre otros, los arts. 34.1 y 15 de la LOECE, es incuestionable que en los Centros docentes privados donde estén establecidos los Profesores están obligados a respetar el ideario educativo propio del Centro y, en consecuencia, «la libertad del Profesor no le faculta, por tanto, para dirigir ataques abiertos o solapados contra este ideario» (Sentencia del TC 5/1981, FJ 10). Pero, por otro lado, no es menos cierto que el derecho a establecer un ideario educativo no es ilimitado ni lo consagra como tal el art. 34.1 de la LOECE, sino que, por el contrario, «este artículo sitúa sus límites en el respeto de los principios y declaraciones de la Constitución» (ibídem FJ 8). Sin necesidad de replantear ni de redefinir ahora lo que en aquella Sentencia se dijo, pero ateniéndonos a lo entonces expuesto, podemos concluir que una actividad docente hostil o contraria al ideario de un Centro docente privado puede ser causa legítima de despido del Profesor al que se le impute tal conducta o tal hecho singular, con tal de que los hechos o el hecho constitutivos de «ataque abierto o solapado» al ideario del Centro resulten probados por quien los alega como causa de despido, esto es, por el empresario. Pero el respeto, entre otros, a los derechos constitucionalizados en el art. 16 implica, asimismo, que la simple disconformidad de un Profesor respecto al ideario del Centro no puede ser causa de despido, si no se ha exteriorizado o puesto de manifiesto en alguna de las actividades educativas del Centro.

4. En el caso que nos ocupa, y volviendo a las causas del despido invocadas en la carta que dirigió la empresa a la Profesora, la causa a) alude a una disconformidad con la que se creaban fricciones con los criterios del Centro, y la causa b) se refería a una «actividad profesional» no ajustada al ideario. Para que el despido por motivos de carácter ideológico fuese lícito habría que demostrar que hubo no sólo disconformidad, sino fricciones, contra los criterios del Centro, consistentes en actos concretos de la Profesora y en una actividad contraria (o al menos no ajustada) al ideario. Dicho de otro modo: Corresponde al empresario que alegue el específico incumplimiento del deber de respeto al ideario del Centro la prueba de los hechos que, de existir, justifican su decisión de despedir. Ello no significa inversión de la carga de la prueba, sino la aplicación del principio de que quien afirma debe probar, sobre todo teniendo en cuenta que en el conflicto, tal y como está planteado en el terreno ideológico, entran en juego no sólo derechos infraconstitucionales e intereses en todo caso legítimos, sino derechos fundamentales. Para ponderar cuál y en qué medida de los derechos fundamentales en conflicto (que aquí son los del art. 16 de la C.E. para la Profesora y los del art. 27.6 de la C.E. para los titulares del Centro docente) deben ser restringidos en beneficio de los demás, y al mismo tiempo para facilitar cualquier actividad probatoria, los hechos cuya realidad se invoque para justificar en este caso la licitud del despido ideológico deberían ser claros y concretos y no deberían estar aludidos en fórmulas que «por su generalidad», por decirlo con palabras del propio Magistrado de Trabajo en la Sentencia del caso, dificultan tanto su prueba como la defensa frente a la imputación. En todo caso es lo cierto que si la prueba de los hechos imputados por el titular del Centro a la Profesora demandante justificaría desde una perspectiva constitucional el despido y produciría el efecto de sustraerlo del campo de la discriminación por ideas religiosas (art. 17.1 de la LET y art. 16 de la C.E.), también lo

es que, no probados aquellos hechos, subsiste el motivo ideológico del despido, terreno en que lo situó ab initio el requerimiento o carta de despido, pero con la decisiva consecuencia de que tal despido causalmente ideológico se convierte en injustificado por discriminatorio y contrario tanto a la libertad ideológica reconocida por el art. 16.1 de la de la C.E., como a la expresa y específica prohibición contenida en el art. 17.1 de la LET. En efecto, al no probarse que hubo fricciones contra los criterios del Centro o actividad profesional desarrollada en forma contraria o no ajustada al ideario del Centro, sólo quedaría en pie como imputación de la Empresa, no desmentida por la Profesora, la disconformidad de ésta con los criterios o con el ideario del Centro, pero disconformidad no exteriorizada, y, en cuanto tal, no invocable como causa justa de despido.

5. Sin entrar a delimitar aquí hasta dónde alcanza la dimensión entre particulares de los derechos fundamentales y libertades públicas, esto es, la denominada eficacia respecto de terceros, es claro que el presente recurso no podría ni siquiera existir si en el caso no estuviera involucrado, además y después del Centro docente y su Profesora, algún poder público al cual se le pudiera atribuir la violación del derecho fundamental invocado, que en este caso es el de la libertad ideológica. Tal poder público, implicado en este caso, es el Magistrado de Trabajo y, en cuanto que confirmó su Sentencia, el TCT. La vulneración por el Magistrado de Trabajo no podría consistir en modo alguno en una supuesta transformación del derecho del 16.1 de la C.E., convirtiendo lo que es y no puede dejar de ser un derecho de libertad en un derecho de prestación. Sucede, sin embargo, que los Jueces y Tribunales ordinarios están obligados por el art. 53.2 de la Constitución a la tutela de los derechos y libertades de los arts. 14 a 29 y 30.2 de la Constitución; que no teniendo la Ley 62/1978, de 26 de diciembre (a la que hay que acudir por el juego de las remisiones del art. 53.2 de la C.E. y de la disposición transitoria segunda, 2, de la LOTC) una vía de acceso específica para la «garantía laboral» de los derechos citados, hay que admitir que la única vía de acceso para pedir el amparo judicial de los derechos fundamentales es el proceso laboral; y, finalmente, sucede que, como ya vimos, en este caso y desde su comienzo quedó planteada de modo patente, y así lo percibió el Magistrado de Trabajo, su dimensión constitucional.

Así las cosas, la Sentencia de la Magistratura no amparó a la demandante en su libertad ideológica. En efecto, el Magistrado, que apreció, como vimos que él mismo dijo, la falta de prueba de los hechos justificativos de un despido causalmente ideológico, no debió limitarse a declarar que el despido era simplemente nulo por no tener probada la causa expuesta en la carta, sino que, a falta de aquellos hechos probados, debió calificar como discriminatoria con arreglo al art. 17.1 de la LET dicho despido, y, dada la íntima vinculación del art. 17.1 de la LET con el art. 16 de la Constitución por lo que hace al caso presente, debió amparar a la demandante en su libertad ideológica y declarar el despido nulo con nulidad radical por lesión de un derecho fundamental. La simple declaración de nulidad no basta, por varias razones: Primera, porque con ella el órgano judicial se queda en el plano de la legalidad sin adentrarse por el de la constitucionalidad al que aquélla (el art. 17.1 de la LET) le conduce; segunda, porque al pararse ahí, incumple con el deber de tutela que la

Constitución le impone, ex art. 53.2; tercera, porque si tal actuación judicial bastara, sería facilísimo para cualquier empresario encubrir un despido en verdad discriminatorio (art. 17.1 de la LET) y contrario a algún derecho fundamental bajo la apariencia de un despido sin causa, por medio de un requerimiento o carta de despido que diera lugar a una declaración de despido nulo; cuarta, porque la declaración del despido nulo con nulidad radical, que es la que desde su demanda hasta el trámite de ejecución de sentencia ha pedido la demandante, implica la necesaria readmisión y no permite la indemnización sustitutoria que es posible en casos de despidos simplemente nulos.

En conclusión: Establecido por el Magistrado que la parte demandada en el juicio por despido no probó los hechos por ella misma alegados en su carta de despido, que hubieran podido, de ser probados como ciertos, justificar un despido planteado como causalmente ideológico, debió amparar a la Profesora en su libertad ideológica (art. 16 de la C.E.), considerar el despido como discriminatorio en el sentido del art. 17.1 de la LET, como contrario a la citada libertad ideológica de la Profesora, y, en consecuencia, como nulo con nulidad radical, lo que comporta la readmisión con exclusión de indemnización sustitutoria. Al no decirlo así, la Sentencia del Magistrado de Trabajo, y tras ella la que la confirmó, lesionan el derecho del art. 16. 1 de la C. E. de la demandante y deben ser anuladas.

FALLO:

FALLO

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

Ha decidido:

Otorgar el amparo a doña Pilar Sala Ribalta, y en su consecuencia:

1.º Anular la Sentencia de la Magistratura de Trabajo núm. 4 de Barcelona de 29 de noviembre de 1982, y en cuanto confirmatoria de ésta, la Sentencia del Tribunal Central de Trabajo de 27 de septiembre de 1983.

2.º Declarar que el despido de que fue objeto la demandante fue nulo con nulidad radical.

3.º Reconocer el derecho de la demandante a la libertad ideológica y a no ser objeto de discriminación por motivos ideológicos.

4.º Restablecer a la demandante en la integridad de su derecho, para lo cual deberá ser admitida por la Empresa docente del «Col. Legi Lestonnac».

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

Dada en Madrid, a veintisiete de marzo de mil novecientos ochenta y cinco.
VOTO: