

# USO-Madrid Jurídico

BOLETÍN INFORMATIVO JURÍDICO QUINCENAL DE

UNIÓN SINDICAL OBRERA  
DE MADRID

16 noviembre  
2015. Nº 46



## Despido, garantía de indemnidad y prueba de su vulneración

*Estimados compañeros y afiliados/as, en este artículo, en este artículo, vamos a comentaros la Sentencia 183/2015, del pleno del Tribunal Constitucional, de 10 de septiembre de 2015, recurso de amparo nº 155/2013. Ponente: Excmo. Sr. D. Fernando Valdés Dal-Ré. En dicha Sentencia se hace referencia a una trabajadora que ve reducida su jornada y salario ante las circunstancias adversas empresariales, y que es despedida después de haber interpuesto demanda por modificación sustancial de condiciones de trabajo (8 días después de que se conciliara en el curso de la acción judicial).*

La cuestión que se somete a debate es que no se aprecia que la extinción contractual fuera represalia por el ejercicio del derecho a la tutela judicial efectiva. Se hace un Examen de la doctrina del TC sobre la garantía de indemnidad en el marco de las relaciones laborales, y de la prueba indiciaria en supuestos en que la decisión de la empresa viene justificada en causas objetivas de carácter económico. Los indicios aportados por la trabajadora sobre vulneración del derecho fundamental han quedado desvirtuados. La empresa acredita que el cese fue ajeno a todo móvil de represalia, y responde a una causa real con entidad suficiente -las dificultades económicas- que explican razonablemente su decisión.

Como ANTECEDENTES DE HECHO debemos de destacar lo siguientes:

a) La recurrente en amparo trabajaba para la empresa demandada desde el 25 de febrero de 2008. El 6 de octubre de 2011, la empleadora le comunicó

que, con efectos desde el día de la fecha, se procedía a la reducción de su jornada de trabajo, pasando de siete horas diarias a dos, con la consiguiente minoración salarial.

El día 10 de octubre de 2011, la trabajadora presentó demanda por modificación sustancial de condiciones de trabajo.

b) Ocho días después de dicho acuerdo, el día 29 de noviembre de 2011, la empresa notificó a la trabajadora la extinción del contrato, al amparo del [art. 52 c\) de la Ley del estatuto de los trabajadores](#) (LET), por motivos económicos, en aras de garantizar la sostenibilidad de la empresa y su viabilidad de futuro, con efectos desde el día 14 de diciembre de 2011. En la comunicación se deja constancia de la grave situación económica de la Asociación tras la drástica reducción de sus fuentes de financiación y las pérdidas acumuladas, así como de la necesidad de recortar en gastos de personal para asegurar el mantenimiento de los servicios asistenciales que constituyen el fin de la asociación.

USO-MADRID

C/ VALLEHERMOSO, 78

3ª -6ª PLANTA

28015 MADRID

TLFNO.: 91 598 63 30

FAX: 91 534 62 41

¡Visita la  
nueva WEB!

[www.uso-madrid.es](http://www.uso-madrid.es)



c) La recurrente en amparo presentó demanda de despido el 20 de enero de 2012, turnada al Juzgado de lo Social núm. 2 de Ciudad Real (autos núm. 63-2012), articulando como pretensión principal la de nulidad del despido por vulneración del [art. 24.1 CE](#) (garantía de indemnidad).

**En cuanto a los FUNDAMENTOS JURIDICOS destacar los siguientes:**

1. El recurso de amparo se dirige contra la Sentencia de la Sección Segunda de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Castilla-La Mancha, de 8 de noviembre de 2012, que estima el recurso de suplicación núm. 1312-2012 interpuesto frente a la Sentencia del Juzgado de lo Social núm. 2 de Ciudad Real, de 22 de marzo de 2012, recaída en autos núm. 63-2012 sobre despido.

2. La demandante de amparo denuncia la lesión del derecho a la tutela judicial efectiva en su vertiente de garantía de indemnidad ([art. 24.1 CE](#)), causada por el acto extintivo de la relación laboral comunicado el día 29 de noviembre de 2011, solo ocho días después de que se conciliara en el curso de una acción judicial ejercitada por la trabajadora por modificación sustancial de condiciones de trabajo (reducción de jornada y salario).

3. Invocada por la demandante de amparo la vulneración de su derecho fundamental a la tutela judicial efectiva ([art. 24.1 CE](#)), conviene recordar la doctrina de este Tribunal sobre la denominada “garantía de indemnidad” en el marco de las relaciones laborales.

Como hemos reiterado en numerosas ocasiones, **la vulneración del derecho a la tutela judicial efectiva no sólo se produce por irregularidades acaecidas dentro del proceso judicial que ocasionen privación de garantías procesales, sino que, asimismo, tal derecho puede verse también lesionado cuando su ejercicio, o la realización por el trabajador de actos preparatorios o previos necesarios para una acción**

**judicial, produzca como consecuencia una represalia empresarial o, en todo caso, un efecto negativo en su posición y patrimonio de derechos.** En suma, el derecho consagrado en el [art. 24.1 CE](#) no sólo se satisface mediante la actuación de los Jueces y Tribunales, sino también a través de la garantía de indemnidad, lo cual significa que del ejercicio de una acción judicial — individual o colectiva (STC 16/2006, de 19 de enero)— o de los actos preparatorios o previos al mismo —incluso de reclamaciones extrajudiciales dirigidas a evitar el proceso (STC 55/2004, de 19 de abril)— no pueden seguirse consecuencias perjudiciales en el ámbito de las relaciones públicas o privadas para la persona que los protagoniza (por todas, SSTC 14/1993, de 18 de enero, FJ 2; 125/2008, de 20 de octubre, FJ 3, o 6/2011, de 14 de febrero, FJ 2).

Por consiguiente, en el campo de las relaciones laborales la garantía de indemnidad se traduce en la imposibilidad de adoptar medidas intencionales de represalia derivadas del ejercicio por el trabajador de la tutela de sus derechos (por ejemplo, SSTC 14/1993, de 18 de enero, FJ 2, y 3/2006, de 16 de enero, FJ 2), de suerte que una actuación empresarial que cause un perjuicio y esté motivada por el hecho de haber ejercitado una acción judicial tendente al reconocimiento de unos derechos de los que el trabajador se creía asistido (en el sentido amplio anteriormente indicado) debe ser calificada como radicalmente nula, por contraria a ese derecho fundamental, ya que entre los derechos laborales básicos de todo trabajador se encuentra el de ejercitar las acciones derivadas de su contrato de trabajo [[art. 24.1 CE](#) y [art. 4.2 g\) de la Ley del estatuto de los Trabajadores](#)].

4. En las concreciones de lesión descritas no siempre puede apreciarse abiertamente la vinculación entre la medida empresarial cuestionada y la garantía de indemnidad que integra el [art. 24.1 CE](#), articulándose comúnmente la dinámica procesal con base en el esquema de la prueba indiciaria. Desde la STC38/1981, de 23 de noviembre,

**La distribución de cargas probatorias propias de la prueba indiciaria alcanza a supuestos en los que esté potencialmente comprometido cualquier derecho fundamental.**

hemos ido perfilando el marco de efectividad de la tutela constitucional, los márgenes y límites de nuestra función jurisdiccional y los criterios aplicables en el control que realizamos de las vulneraciones alegadas.

Así, en lo primero, cabe destacar que la distribución de cargas probatorias propia de la prueba indiciaria alcanza a supuestos en los que esté potencialmente comprometido cualquier derecho fundamental; también por tanto la garantía de indemnidad del [art. 24.1 CE](#) (entre otras, STC 125/2008, de 20 de octubre). En lo segundo, de su lado, este Tribunal Constitucional no realiza un examen de los actos empresariales eventualmente lesivos desde una perspectiva de legalidad que no le es propia, sino en atención a la cobertura que los derechos fundamentales invocados ofrecen. Y lo hace, por lo demás, sin alterar los hechos probados, conforme a la sujeción prescrita en el art. 44.1 b) LOTC, lo que no impide, según establecimos, entre otras, en las SSTC 224/1999, de 13 de diciembre; 136/2001, de 18 de junio, o 17/2003, de 30 de enero, alcanzar una interpretación propia del relato fáctico conforme a los derechos y valores constitucionales en presencia.

En cuanto al canon de control constitucional que corresponde, tenemos dicho que la prueba indiciaria se articula en un doble plano. El primero consiste en el deber de aportación de un indicio razonable de que el acto empresarial lesiona el derecho fundamental, principio de prueba o prueba verosímil dirigido a poner de manifiesto lo que se denuncia y que, como es obvio, incumbe al trabajador denunciante. El indicio no consiste en la mera alegación de la vulneración constitucional, ni tampoco en la invocación retórica del factor protegido, sino que debe permitir deducir la posibilidad de la lesión con base en un hecho o conjunto de hechos aportados y probados en el proceso. Sólo una vez cumplido este primer e inexcusable deber, recaerá sobre la parte demandada la carga de probar que su actuación tuvo cau-

sas reales absolutamente extrañas a la pretendida vulneración. En otro caso, la ausencia de prueba empresarial trasciende el ámbito puramente procesal y determina, en última instancia, que los indicios aportados por el demandante desplieguen toda su operatividad para declarar la lesión del derecho fundamental concernido (por todas, STC 104/2014, de 23 de junio, FJ 7).

5. La virtualidad de esa doctrina relativa a la prueba indiciaria en supuestos en los que la decisión empresarial invoca un fundamento objetivo de carácter económico, y no, como a menudo acontece, un incumplimiento contractual por parte del trabajador, nos hizo apreciar en la fase de admisibilidad la concurrencia del requisito de la especial trascendencia constitucional de este recurso de amparo [art. 50.1 b) LOTC], dado que el asunto que enjuicamos permite aclarar nuestra jurisprudencia en la materia.

En lo que atañe a la carga probatoria del empresario, una vez aportado por el trabajador demandante un panorama indiciario, este Tribunal ha sentado una serie de criterios coincidentes en casos de muy diversa naturaleza, disciplinaria o de otro carácter (por todas, SSTC 140/2014, de 11 de septiembre; 30/2002, de 11 de febrero, o 98/2003, de 2 de junio). Es menester sintetizarlos en los siguientes términos: i) no neutraliza el panorama indiciario la genérica invocación de facultades legales o convencionales; ii) no es suficiente tampoco una genérica explicación de la empresa, que debe acreditar ad casum que su acto aparece desconectado del derecho fundamental alegado; iii) lo verdaderamente relevante es que el demandado lleve a la convicción del juzgador que las causas que aduce para sustentar la decisión adoptada quedan desligadas y son por completo ajenas al factor protegido; iv) una vez acreditada la desconexión entre la medida empresarial y el derecho que se dice vulnerado será ya irrelevante la calificación jurídica que la causa laboral alegada merezca en un prisma de legalidad ordinaria.

Ninguna razón existe para sustraer tal esquema de garantías en supuestos como el analizado. Esto es, **ante un indicio de lesión, la carga de la prueba del empresario debe estar dirigida a demostrar que su decisión de naturaleza económica (en el presente caso con efectos extintivos) no queda ni intencional ni objetivamente asociada al factor protegido, se haya articulado o no correctamente en términos de legalidad ordinaria y con independencia por tanto de su calificación jurídica.**

6. Conforme a la anterior doctrina y en los términos reseñados, nos corresponde examinar, en primer lugar, si la parte actora acreditó efectivamente la existencia de indicios de que el acto extintivo podía estar fundado en el previo ejercicio de acciones judiciales ([art. 24.1 CE](#)).

En este primer plano de control deberá recordarse que tienen aptitud indiciaria tanto los hechos que sean claramente indicativos de la probabilidad de la lesión del derecho sustantivo, como aquéllos que, pese a no generar una conexión tan patente y resultar por tanto más fácilmente neutralizables, sean sin embargo de entidad suficiente para abrir razonablemente la hipótesis de la vulneración del derecho fundamental (por ejemplo, STC [31/2014](#), de 24 de febrero, FJ 3).

7. La conexión indiciaria, como más atrás se señalase y de acuerdo con una jurisprudencia constitucional reiterada y constante, impone a la empresa la carga probatoria de desvincular su acto del indicio de lesión aportado, sin que el panorama indiciario conduzca por tanto, indefectiblemente, a la declaración de la vulneración constitucional aducida.

A este respecto cabe empezar recordando lo reseñado por la empresa en la comunicación de la resolución contractual. Como dijimos en los antecedentes de esta Sentencia, **la empresa hacía constar en la carta extintiva su grave situación económica tras la drástica reducción de sus fuentes de financiación**

**y las pérdidas acumuladas, así como la necesidad de recortar en gastos de personal para asegurar el mantenimiento de los servicios asistenciales que constituyen su fin.** Indicaba adicionalmente que, ante las circunstancias reseñadas, acordó en 2011 reducir los costes salariales, habiéndose resistido la recurrente en amparo en todo momento a aceptar dicha propuesta, oponiéndose a la reducción de jornada y proporcional de salario (de siete a dos horas diarias) al punto de impugnar la decisión adoptada por la empleadora en octubre de 2011, e insistiendo después en dicha posición, tras la conciliación en dicho procedimiento, cuando se le propuso una solución de menor impacto (reducción de la jornada a cuatro horas) — propuesta esta cuya realización, según consta en las actuaciones, fue reconocida por la trabajadora en el juicio oral—.

A partir de los anteriores presupuestos ha de tenerse en cuenta que, en orden a cumplir con su carga probatoria dirigida a demostrar que la decisión de extinción contractual resultaba ajena a todo propósito lesivo del derecho fundamental a la tutela judicial efectiva, la empresa aduce la existencia de la causa legal extintiva del [art. 52 c\) de la Ley del estatuto de los trabajadores](#). En concreto, a tal efecto alega la situación económica negativa descrita en la referida carta de despido, que efectivamente se consideró acreditada en sede judicial, tanto en la instancia como después en suplicación, dando lugar a que la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Castilla-La Mancha declarara el carácter procedente de la extinción del contrato por apreciar la concurrencia de la causa económica legalmente exigida para justificar la decisión extintiva.

A ello se une en este caso el hecho ya expuesto de que, con posterioridad a la interposición de la demanda por modificación sustancial de condiciones de trabajo y tras haberse celebrado la conciliación, la empresa procedió, con carácter previo a la extinción, a ofrecer a la trabajadora una nueva propuesta de reducción de jornada de menor impacto que la primera. Esta circunstancia

cia resulta indicativa de que la voluntad empresarial no fue la de represaliar o sancionar a la trabajadora por el ejercicio del derecho a la tutela judicial efectiva, pues, tras la acción judicial, la reacción inmediata de Aspacecire fue la de proponer la adopción de una medida de flexibilidad interna de menor alcance incluso que la anterior, a la que la trabajadora mostró su negativa, siendo sólo después cuando, ante la existencia de la causa económica indicada, la empresa acudió a la extinción contractual entre las posibles medidas de gestión empresarial contempladas en el ordenamiento.

Las anteriores consideraciones permiten concluir que el limitado panorama indiciario aportado por la trabajadora ha quedado desvirtuado. En este caso, **la empresa ha logrado acreditar que, conforme exige nuestra jurisprudencia (por todas, STC 125/2008, de 20 de octubre, FFJJ 3 a 6), la extinción contractual comunicada resulta ajena a todo móvil de represalia por el ejercicio del derecho a la tutela judicial efectiva**, respondiendo la causa alegada a la causa real, que cuenta con entidad suficiente para, por sí misma, explicar objetiva, razonable y proporcionadamente la decisión empresarial cuestionada. No cabe apreciar, por ello, vulneración de la garantía de indemnidad ex [art. 24.1 CE](#), y en consecuencia, procede desestimar el presente recurso de amparo.

**Francisco José  
Malfeito Natividad**

Director Asesoría  
Jurídica

USO-Madrid

