

LA GARANTÍA DE INDEMNIDAD

Mario A. Castellano Suárez

*Profesor de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.
Facultad de Ciencias Jurídicas. Universidad de Las Palmas de Gran Canaria.*

SUMARIO:

- I. INTRODUCCIÓN
- II. LA CONSTITUCIONALIZACIÓN DE LOS DERECHOS LABORALES. BREVE REFERENCIA HISTÓRICA
- III. LA GARANTÍA DE INDEMNIDAD. CONCEPTO
- IV. FUNDAMENTO DE LA GARANTÍA DE INDEMNIDAD
- V. LOS DESPIDOS PLURICAUSALES

I. INTRODUCCIÓN

En este pequeño trabajo relatamos la entrada, de la mano de los trabajadores, de la Constitución en la fábrica. Y es lógico, porque aquéllos nunca han dejado de ser ciudadanos con sus derechos y libertades. Ni la firma del contrato de trabajo es causa de la pérdida de esos derechos y libertades.

Precisamente, por ser trabajadores ciudadanos sus derechos constitucionales siguen siendo objeto de protección en el trabajo, durante la vigencia del contrato y, en ciertos casos, aún después. Esa función protectora se lleva a cabo a través de la garantía de indemnidad, en virtud de la cual el trabajador que vea lesionado cualquiera de sus derechos constitucionales o resulte despojado de los mismos, tiene a su alcance la restitución íntegra del/os derecho/s conculcado/s.

II. LA CONSTITUCIONALIZACIÓN DE LOS DERECHOS LABORALES. BREVE REFERENCIA HISTÓRICA

Se producen dos fenómenos históricos que van a incidir en la consideración de las relaciones laborales: uno, la positivización “a nivel de norma suprema”¹ de los derechos humanos, otro, la importancia que adquieren los derechos colectivos de sindicación, huelga y negociación colectiva con la Constitución de Weimar².

Por otro lado, habría también que mencionar la evolución que experimenta la función de los derechos fundamentales, desde ser considerados, hasta bien entrado el siglo XX, como instrumentos de defensa de los ciudadanos ante el poder público³, a pasar también a regir las relaciones jurídicas interprivadas. De esta manera, “los derechos fundamentales desarrollan una eficacia frente a terceros horizontal o pluridireccional”⁴.

Elemento importante, señala el profesor Rodríguez-Piñero⁵, es el cambio de mentalidad que va de la consideración del hombre como “productor subordinado jurídi-

1 Rey Guanter, S. : Derechos fundamentales de la persona y contrato de trabajo: notas para una teoría general. Relaciones Laborales, 1.995, págs. 181-212 (pág. 183).

2 Rodríguez-Piñero y Bravo Ferrer, M.: Constitución, derechos fundamentales y contrato de trabajo. Relaciones Laborales, 1.996, págs. 107-116 (pág. 107).

3 Rey Guanter, S.: o. c., pág.189.

4 Valdés Dal-Ré, F.: Poderes del empresario y derechos de la apersona del trabajador. Relaciones Laborales, 1.990, págs. 277-294 (pág. 288).

5 O. c., pág. 111.

camente a otro hombre o grupo de hombres que controla y domina su trabajo” (valoración economicista), a ver en él a un ser humano, “miembro de la sociedad civil, en la que trabaja”, y que adquiere en su “posición contractual un conjunto de derechos”, entre ellos la dignidad. Y en el campo de la relación laboral el individuo trabajador no ha perdido su condición de ciudadano. De ahí que, junto a derechos constitucionales específicamente⁶ laborales, como pueden ser el derecho a la libertad sindical, a la huelga y a la negociación colectiva, hay otros no específicamente laborales, que los disfruta el ciudadano trabajador, como pueden ser el derecho a la protección judicial efectiva, a la libertad de expresión, a comunicar y recibir información veraz, etc... .

Pues, bien, la garantía de indemnidad intenta que el trabajador, en el ejercicio de sus derechos, no sufra represalias provenientes del empleador, impidiendo así que el disfrute de aquéllos pueda acarrear algún tipo de sanción para el trabajador, especialmente el despido.

III. LA GARANTÍA DE INDEMNIDAD. CONCEPTO

Es el propio Tribunal Constitucional⁷ quien explicita que “la garantía de indemnidad en el ámbito de las relaciones laborales se traduce en la imposibilidad de adoptar (el empleador) medidas de represión derivadas del ejercicio por el trabajador de la tutela de sus derechos”. Así, ante la vulneración de los derechos por parte del empleador, la garantía de los derechos de los trabajadores protege en un doble sentido: a) reconocimiento formal en la sentencia del derecho del trabajador conculcado por el empleador, b) ejecución de la sentencia dictada en base al art. 24.1 de la C.E.⁸ que garantiza la tutela judicial efectiva “, lo que significa reponer al trabajador en su derecho, “ya que de lo contrario equivaldría a convertir las decisiones judiciales en meras declaraciones de intenciones...”⁹.

Por consiguiente, el principio de garantía se ubica, pues, en el marco de las relaciones laborales nacidas de un contrato de trabajo. En el mismo hay dos partes con roles totalmente distintos, no intercambiables en ningún momento de la relación. El empleador es el titular de la organización productiva, y como tal detenta el poder. El trabajador obedece. Es evidente que existe o se da una relación no equilibrada¹⁰. De aquí que el Derecho del Trabajo históricamente siempre ha buscado “una limitación del derecho de propiedad del empresario en sus manifestaciones negativas para el trabajador, restando poder de dirección al empresario...”. Por eso, “en el Derecho

⁶ La terminología de derechos laborales específicos e inespecíficos es de Palomeque López, M.C.: Los Derechos Laborales y la Constitución Española. Cuadernos y Debate 28. C.E.C., 1.991.

⁷ S.T.C. nº 14/1.993 (Sala Primera), F. J. 2. Ponente: D. Fernando García-Mon y González Regueral.

⁸ “Todas las personas tienen derecho a obtener la tutela efectiva de los jueces y tribunales en el ejercicio de sus derechos e intereses legítimos, sin que, en ningún caso, pueda producirse indefensión”.

⁹ S. T. C. nº 66/1.993 (Sala Primera), F. J. 2. Ponente: D. Pedro Cruz Villalón.

¹⁰ Valdés Dal-Ré, F.: Autoridad y democracia en la empresa : “Poderes del empresario y derechos de la persona del trabajador”. Trotta. Madrid, 1.992.

del Trabajo existe una cierta contradicción entre su finalidad social (función tuitiva) y su limitación económica...”¹¹.

Esta visión de desequilibrio de los sujetos en la relación laboral es la que ha hecho decir al T.C.¹² que el Derecho del Trabajo es un ordenamiento “compensador e igualador en orden a la corrección, al menos parcialmente, de las desigualdades fundamentales”,... (teniendo su razón de ser) “no sólo en la distinta condición económica de ambos sujetos (trabajador y empresario) sino en su respectiva posición en la propia y especial relación jurídica que los vincula, que es de dependencia y subordinación de uno (trabajador) respecto al otro (empleador)...”.

IV. FUNDAMENTO DE LA GARANTÍA DE INDEMNIDAD

Podemos decir que el principio de garantía de indemnidad se asienta en tres pilares. Uno, lo que en palabras del profesor Palomeque López¹³ se denomina “la impregnación laboral de los Derechos Fundamentales”, fenómeno que se ha producido porque dichos derechos son ejercidos por el trabajador ciudadano. En este sentido el T. C.¹⁴ afirma rotundamente que “la celebración de un contrato de trabajo no implica en modo alguno la privación para una de las partes, el trabajador, de los derechos que la Constitución le reconoce como ciudadano (....) porque ni las organizaciones empresariales forman mundos separados (....) del resto de la sociedad ni la libertad de empresa que establece el art. 38 del Texto constitucional legitima el que quienes presten servicios en aquéllas por cuenta y bajo la dependencia de sus titulares deban soportar despojos transitorios o limitaciones injustificadas de sus derechos fundamentales y libertades públicas...”. Se trata de los derechos a la libertad de expresión, a la no discriminación, a la propia imagen, a la protección judicial efectiva, a la libertad religiosa e ideológica, a la información veraz, etc..., que no son propiamente laborales y que la doctrina¹⁵ ha denominado como derechos fundamentales inespecíficos. Pues bien, la vulneración de estos derechos tiene el amparo constitucional.

El segundo pilar en que se fundamenta el principio de garantía de indemnidad es el especial tratamiento de la carga de la prueba en el procedimiento laboral. Y ello, debido a las especiales dificultades probatorias de la vulneración de los derechos fundamentales con que se encuentra el trabajador. Así, la fase probatoria, la prueba, consta de dos elementos: uno, la prueba indiciaria, que corresponde al trabajador, y consiste en que éste aporte un indicio razonable de que el acto empresarial lesiona su derecho fundamental. “principio de prueba dirigido a poner de manifiestoel

11 VV.AA. bajo la dirección de Sala Franco: Derecho del Trabajo. Tirant lo Blanch,, 9ª edición , Valencia, 1.995, pág. 39.

12 S. T.C. nº 3/1.983, F.J. 3 (Pleno). Cuestión de inconstitucionalidad del art. 170 del Texto Refundido de la Ley de Procedimiento Laboral de 13.06.1.980. Ponente: D. Ángel Escudero del Corral.

13 O. c. pág. 31.

14 Sentencia nº 197/1.998 (Sala Segunda), mencionando la doctrina ya sentada desde la sentencia nº 120/1.983. Ponente: D. Carles Viver Pi-Sunyer.

15 Palomeque López, o. c. pág. 31. Rey Guanter, S. : o. c. pág. 192.

motivo oculto de aquél (empleador)". Esta actuación del trabajador "no consiste en la mera alegación de la vulneración constitucional, sino que debe permitir deducir la posibilidad de que aquélla se haya producido"¹⁶. El otro elemento es el desplazamiento de la verdadera carga de la prueba sobre el demandado empleador; no basta con que éste niegue la vulneración que se le imputa. El demandado tiene que llevar a la convicción del juez que su actuación está motivada por causas reales y que no hay motivos ocultos en su proceder, y que su decisión se funda en causas objetivas, razonables y proporcionadas. Consecuentemente, la falta de esta prueba determina que los indicios esgrimidos y probados por el trabajador "desplieguen toda su operatividad para declarar la lesión del derecho fundamental del trabajador"¹⁷.

Y el tercer pilar que sustenta la garantía de indemnidad es la calificación, en los supuestos de despido, de nulidad radical de la medida extintiva tomada por el empleador. Esta determinación "comporta necesariamente la readmisión (del trabajador) excluyéndose toda facultad de opción ejercitable por el empresario, pues los efectos que se anudan a tal nulidad reclaman la reintegración de los trabajadores en su puesto..."¹⁸. El despido radicalmente nulo obliga al empleador a un especie de "*restitutio in integrum*", de situar las cosas tal y como estaban antes de producirse la conculcación del derecho

Hasta aquí hemos venido hablando de la garantía de indemnidad durante la vigencia de la relación laboral. Pero hemos de decir que la sentencia del Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas, 207/1.998, de 22.09.98, Caso Coote,¹⁹ resolviendo una decisión prejudicial sobre la interpretación del art. 6 de la Directiva 76/207/CEE del Consejo, afirma que la protección jurisdiccional al trabajador es eficaz incluso después de extinguida la relación laboral. En este caso, la empresa donde trabajó la señora Coote (había sido despedida y ella demandó por discriminación a causa de embarazo, llegándose, finalmente, a una transacción) se negó a dar referencias de ella a un agencia de colocación, donde aquélla había acudido en demanda de empleo. En este sentido, el Tribunal Europeo impone a los Estados miembros la obligación de introducir en sus respectivos ordenamientos jurídicos internos todas las medidas necesarias para garantizar una tutela judicial efectiva. En opinión de la profesora Sierra, esta tutela abarca la defensa de los derechos de los trabajadores ante represalias de las empresas, como reacción a una acción judicial ejercitada en su día durante la vigencia de un contrato.

V. LOS DESPIDOS PLURICAUSALES

Los despidos pluricausales son aquellos en los que "confluyen una causa, fondo o panorama discriminatorio, y otros eventuales motivos concomitantes de justificación (de la decisión empresarial)..."²⁰

16 S. T.C. nº 90/1.997, F. J. 5. (Sala Primera). Ponente: D. Pablo García Manzano.

17 S. T.C. nº 90/1.997.

18 S. T.C. nº 38/1.981 (Sala Segunda), F.J. 7. Ponente: D. Jerónimo Arozamena Sierra.

19 Vid comentario a la sentencia del Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas de 22 de septiembre de 1.998 (TJCE 1.998/207), Caso Coote, por la profesora Sierra Herraiz. Aranzadi Social nº 16/1.998, pág.17 y ss.

20 S. T.C. nº 7/1993. F.J. 4. (Sala Primera). Ponente: D. Fernando García-Mon y González Regueral.

En esta clase de despidos el empleador acredita la existencia de hechos objetivamente considerados, que son los que motivan la sanción. Por lo demás, no se le exige que esa causa base de su decisión constituya un incumplimiento pleno y total del trabajador, merecedora *per se* de la sanción. Lo único que se le exige al empleador es que pruebe la base real de la causa y que tenga una cierta entidad y consistencia; pues no cualquier motivo es bastante para propiciar el despido.

Podemos decir que, en los despidos pluricausales, la vulneración del derecho fundamental que haya podido existir de fondo, aun creando dudas en la conciencia del juzgador, resulta debilitada o enmascarada por los hechos-causas que vierte el empleador en la carta de despido y cuya realidad ha sido probada en el juicio. Así lo reconoce el propio Tribunal Constitucional en su sentencia 7/1.993 (F.J. 4)²¹, cuando afirma que “en dos ocasiones, al menos, no se ha declarado nula sino improcedente la decisión extintiva, aun concurriendo la sospecha de que la decisión empresarial tuvo móvil atentatorio de derecho fundamental y pese a que las razones no eran suficientes para adoptar legítimamente la decisión extintiva”.²²

En los despidos pluricausales cabe, pues, la declaración de la improcedencia del despido, con los consiguientes efectos que señala el art 56 del Estatuto de los Trabajadores.

21 Esta sentencia responde a los siguientes hechos: el recurrente en amparo era Ordenanza del Aula de Cultura, perteneciente al Departamento de Obras Sociales de la Caja de Ahorros y Monte de Piedad de Madrid. Interpone una demanda contra el mencionado Departamento y contra la Caja, solicitando que se le reconociera la condición de trabajador de dicha Caja con todos los derechos inherentes que le pudieran corresponder, por estimar que la Obra Social no constituía persona jurídica diferenciada sino un simple departamento administrativo de la Caja. En el acto del juicio del referido proceso, el actor aportó como prueba documental notas internas entre el actor y caja Madrid, utilizando impresos de ésta. Desestimada la demanda, el Departamento de Obras Sociales de la Caja procede a despedirlo, imputándole la comisión de acciones fraudulentas y transgresión de la buena fe contractual. La Magistratura de Trabajo nº 27 de Madrid, declaró la improcedencia del despido, habiendo solicitado el actor la declaración de nulidad radical. Se recurre en Casación la sentencia de instancia, alegándose vulneración del art. 24.1 de la C.E., por limitarse a declarar el despido improcedente en vez de declararlo radicalmente nulo. Aducía el actor recurrente que su despido se debía a un acto de represalia de la empresa por haber interpuesto la anterior demanda. Se desestima el Recurso de Casación. El F.J. 2, apartado d) de la sentencia de amparo que comentamos, hace suyo el parecer del Tribunal Supremo cuando afirma que “.... Del hecho de haber ejercitado el actor otra acción judicial contra las demandadas, no podía colegirse la imputación de represalia alegada, toda vez que la Entidades demandadas **realizaron actividad probatoria eficaz para demostrar que los hechos imputados en la comunicación de despido acaecieron en la realidad ...**” (el subrayado es nuestro).

22 S. T.C. 7/1.993, F.J. 4.