

Suplemento

TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

5696 *Sala Primera. Sentencia 10/2011, de 28 de febrero de 2011. Recurso de amparo 8949-2006. Promovido por doña Rosa María Nieto Castro frente a la Sentencia del Juzgado de lo Social núm. 6 de Sevilla que desestimó su demanda sobre modificación sustancial de condiciones de trabajo. Vulneración del derecho a la tutela judicial efectiva (indemnidad): cese como directora económico-financiera de la Empresa pública de puertos de Andalucía por haber reclamado judicialmente el abono de unas cantidades que consideraba le eran debidas en concepto de antigüedad e incentivos.*

La Sala Primera del Tribunal Constitucional, compuesta por don Pascual Sala Sánchez, Presidente; don Javier Delgado Barrio, don Manuel Aragón Reyes, don Pablo Pérez Tremps, y doña Adela Asua Batarrita, Magistrados, ha pronunciado

EN NOMBRE DEL REY

la siguiente

SENTENCIA

En el recurso de amparo núm. 8949-2006, interpuesto por doña Rosa María Nieto Castro, representada por la Procuradora de los Tribunales doña Olga Rodríguez Herranz y asistida por la Letrada doña Eva Sánchez Polidoro, contra la Sentencia del Juzgado de lo Social núm. 6 de Sevilla, de 31 de julio de 2006, dictada en autos núm. 384-2006-B sobre modificación sustancial de condiciones de trabajo. Ha comparecido la Empresa pública de puertos de Andalucía, representada por la Procuradora de los Tribunales doña Rosina Montes Agustí y asistida por el Letrado don Urbano Blanes Aparicio. Ha intervenido el Ministerio Fiscal. Ha sido Ponente el Magistrado don Javier Delgado Barrio, quien expresa el parecer de la Sala.

I. Antecedentes

1. Mediante escrito presentado en el Registro General de este Tribunal el día 27 de septiembre de 2006, la Procuradora de los Tribunales doña Olga Rodríguez Herranz, actuando en nombre y representación de doña Rosa María Nieto Castro, interpuso recurso de amparo contra la resolución citada en el encabezamiento.

2. Los hechos de los que trae causa la demanda de amparo son, en síntesis, los siguientes:

a) La recurrente en amparo presta servicios para la Empresa pública de puertos de Andalucía desde el día 18 de octubre de 1993, en virtud de contrato de trabajo cuya cláusula primera establece que realizará funciones propias de Directora económico-administrativa.

El día 7 de abril de 2006 recibió comunicación del tenor siguiente:

«Por la presente te comunico la decisión de proceder a tu cese en la función de Directora Económico Financiera de la Empresa Pública de Puertos de Andalucía, sin perjuicio, naturalmente, del mantenimiento de tu relación laboral con EPPA, como más adelante te detallaré. El cese tendrá efectos inmediatos, a partir del momento en que recibas esta carta.

Aunque el puesto de Directora que has venido desempeñando constituye una función de confianza, y por tanto, de libre designación y cese como manifestación regular del poder de dirección empresarial, considero justo y oportuno, pese a no existir obligación legal en este sentido, explicarte las razones que han motivado la decisión que ahora te comunico.

En este sentido, es obvio que el desempeño de un puesto directivo, y más si cabe en un área tan sensible como la económico-financiera, exige la plena identificación y compromiso con las líneas, directrices y con la política de la gerencia de la empresa, pues sólo de ese modo es posible conseguir la efectiva contribución de cada uno de los miembros del equipo directivo a la consecución de los objetivos comunes.

Estas premisas, que son condición esencial para el mantenimiento de la especial confianza depositada por la empresa en su personal directivo, han dejado de cumplirse en tu caso. Tal pérdida de confianza se ha puesto de manifiesto en último término con ocasión de la adopción de acciones legales por tu parte en reclamación de determinados conceptos salariales.

Evidentemente, nadie discute tu legítimo derecho a acudir a las instancias que entiendas oportunas en defensa de lo que consideras tus legítimos intereses. Pero, respetando al máximo esta decisión, comprenderás que con ello se pone de manifiesto tu absoluta falta de sintonía con la Gerencia, que inevitablemente determina mi imposibilidad de mantener la especial confianza que requiere el desempeño de tu función de directora.

En consecuencia, a partir del momento de tu cese pasarás a desempeñar funciones propias de tu categoría profesional de Técnico A. Concretamente pasarás a desarrollar, dado el creciente impulso del área de Transportes y su funcionamiento a través de entes y sociedades con participación de la Empresa Pública de Puertos de Andalucía, labores de asesoramiento, apoyo y coordinación de las auditorías, estados financieros, financiación de proyectos y otras tareas relacionadas con las entidades participadas, existentes y futuras, encuadradas en la División de Transportes.

El resto de tus condiciones de trabajo, incluido el salario que actualmente vienes percibiendo, se mantienen inalteradas.

Te ruego me firmes el duplicado de la presente a los solos efectos de constancia de su recepción.»

Anteriormente, la recurrente había interpuesto papeleta de conciliación y demanda contra la empresa en reclamación de ciertas cantidades que estimaba se le adeudaban por los conceptos de antigüedad e incentivos, siendo notificado a la empresa, el día 27 de marzo de 2006, el proveído convocando a las partes a juicio.

b) Ejerció la demandante acción instando se declarase nula y sin efecto la modificación de las condiciones de trabajo notificada mediante la carta transcrita, de fecha 7 de abril de 2006.

La Sentencia recurrida en amparo, dictada por el Juzgado de lo Social núm. 6 de Sevilla el 31 de julio de 2006, a tenor de los términos del contrato de trabajo suscrito a la actora, razona que nos hallamos ante un cargo de confianza, puesto de trabajo que permite que el empresario proceda libremente a la designación y cese, considerando por ello que la modificación impugnada debía estimarse adoptada dentro del ámbito del poder de organización y dirección del empresario, y que no vulneraba derecho fundamental alguno de la trabajadora «aunque venga motivada, tal como expresamente incluso acepta la propia empresa, por el hecho de haber perdido la confianza en la misma al interponer una reclamación judicial».

3. A juicio de la recurrente su cese en el puesto de trabajo de carácter técnico económico que venía desempeñando a plena satisfacción de sus superiores durante años se ha producido única y exclusivamente por haber formulado una reclamación de carácter

salarial, como vino a reconocer en la comunicación escrita y en el juicio oral la propia empresa y ha declarado expresamente la Sentencia del Juzgado de lo Social recurrida en amparo. Como quiera que el ejercicio de la acción judicial por parte de la trabajadora fue el detonante inmediato y directo de la decisión, existe una acreditación plena de la relación de correspondencia o vinculación directa entre la acción judicial previamente ejercitada y la sucesiva modificación sustancial de condiciones de trabajo. Y, en consecuencia, el órgano judicial debería haber declarado la vulneración del derecho fundamental a la tutela judicial efectiva en su vertiente de garantía de indemnidad (art. 24.1 CE), declarando nula la decisión modificativa.

El órgano judicial declara implícitamente que cualquier trabajador que ostente un cargo de libre designación desempeña un puesto de confianza, y que, por esa razón, si en algún momento de la relación laboral viera vulnerados sus derechos no podría reclamarlos en un procedimiento judicial sin asumir efectos derivados como los que se denuncian. Por el contrario, el poder de dirección y organización del empresario no puede entenderse tan extenso e ilimitado que justifique la lesión de derechos fundamentales; no basta, dicho de otro modo, que desde el plano de la estricta legalidad ordinaria la medida adoptada por la empresa se encuadre dentro del ámbito de esas facultades, pues éstas quedan también condicionadas por el respeto a los derechos fundamentales. En suma, concurriendo el nexo causal entre la acción judicial precedente y la decisión empresarial modificativa procede declarar la nulidad de esta última por resultar contraria a la garantía de indemnidad que integra el art. 24.1 CE.

Suplica al Tribunal Constitucional el otorgamiento del amparo, con declaración de nulidad de la Sentencia impugnada y de la actuación empresarial, por vulneradoras del derecho contenido en el art. 24.1 CE, condenando a la empresa a estar y pasar por tal declaración, reponiendo a la actora en su anterior puesto de trabajo.

4. Por providencia de 26 de septiembre de 2007, la Sección Primera de este Tribunal acordó admitir a trámite el recurso de amparo y, a tenor de lo dispuesto en el art. 51 de la Ley Orgánica del Tribunal Constitucional (LOTC), requerir atentamente al Juzgado de lo Social núm. 6 de Sevilla la remisión del testimonio de las actuaciones, interesándose al propio tiempo que emplazara a quienes fueron parte en el procedimiento, con excepción de la recurrente en amparo, para que en el plazo de diez días pudiesen comparecer en este proceso constitucional, con traslado a dichos efectos de copia de la demanda presentada.

5. El día 6 de noviembre de 2007 tuvo entrada en el Registro General de este Tribunal escrito de la Procuradora de los Tribunales doña Rosina Montes Agustí, actuando en representación de la Empresa pública de puertos de Andalucía, en el que solicitaba que se le tuviera por personada en este procedimiento de amparo. La posterior diligencia de ordenación, de 14 de noviembre de 2007, acordó en el sentido solicitado y tuvo por recibidos los testimonios de las actuaciones remitidos por el Juzgado de lo Social núm. 6 de Sevilla. Asimismo, a tenor de lo dispuesto en el art. 52 de la Ley Orgánica de este Tribunal, se concedió un plazo de veinte días a las partes personadas y al Ministerio Fiscal para que presentaran las alegaciones que estimaran pertinentes.

6. En escrito registrado en este Tribunal con fecha de 13 de diciembre de 2007 la representación procesal de doña Rosa María Nieto Castro se ratificó en el escrito de su demanda de amparo.

7. La Empresa pública de puertos de Andalucía evacuó el trámite de alegaciones el día 19 de diciembre de 2007, solicitando al Tribunal que declarase no haber lugar al amparo interesado.

En primer lugar, opone óbices de naturaleza procesal, a saber: que la demanda formulada ante los Juzgados de lo Social de Sevilla versaba sobre la supuesta existencia de una modificación sustancial de condiciones de trabajo, sosteniendo la parte actora que el puesto de trabajo ocupado no era un cargo de confianza, sino una categoría profesional, y denunciando que la decisión empresarial atentaba contra la garantía de indemnidad que

forma parte de su derecho a la tutela judicial efectiva. Sin embargo, la Sentencia no llegó a resolver esta segunda cuestión, pues la respuesta a la primera queja fue negativa. La juzgadora, en suma, no llegó a valorar si la decisión empresarial era correcta desde el punto de vista constitucional, pues excedía de su cometido una vez que declaró la inexistencia de modificación sustancial de las condiciones de trabajo. Elegida una determinada vía procesal (en este caso la del art. 138 de la Ley de procedimiento laboral: LPL) deben asumirse sus consecuencias y los límites que la Ley impone, que aquí se traducen en la necesidad de desestimar la demanda si no existe la modificación sustancial denunciada.

En conexión con lo anterior, afirma en su escrito, el hecho de que no existiera una modificación sustancial de condiciones de trabajo no impedía a la actora acudir a la vía del procedimiento declarativo ordinario o a la modalidad procesal de tutela de derechos fundamentales para impugnar la decisión empresarial y solicitar su nulidad por vulneración del art. 24.1 CE, como aduce. Vías que la actora debió seguir con carácter previo a la interposición del presente recurso de amparo, cosa que no hizo. Por tanto, no ha agotado todas las posibilidades judiciales ordinarias a su alcance para hacer valer el derecho fundamental que invoca, lo que debe determinar la inadmisión del recurso.

En cuanto al fondo, el escrito de alegaciones destaca que el cargo de Directora económico-administrativa constituye una función de confianza, y, en consecuencia, de libre designación y cese, por lo que la decisión empresarial no supone una modificación sustancial de las condiciones de trabajo sino que ha de inscribirse dentro de las facultades ordinarias del poder de dirección empresarial. No se discute la conexión causal (aunque no exclusiva) entre la decisión de la Sra. Nieto Castro de demandar a la empresa, reclamando el abono de determinados conceptos retributivos, y la decisión de proceder a su cese en la función directiva que venía desempeñando. Sin embargo, pese a tal conexión, la decisión de cese no constituye una represalia por el legítimo ejercicio de sus derechos constitucionales, sino una medida lógica y proporcionada, adoptada con ponderación dentro del ámbito de facultades del empleador y desde el respeto a su derecho a acudir a los Tribunales, pero fundada, en suma, en la existencia objetiva de una situación de conflicto que produce una colisión entre los legítimos intereses y derechos de la Sra. Nieto en cuanto que trabajadora y las exigencias del puesto de especial confianza que desempeñaba dentro de la organización empresarial.

La medida, concluye el escrito, tiene una justificación objetiva y razonable, entre otras causas porque el desempeño de un puesto directivo exige la identificación y compromiso con las directrices y política de la gerencia de la empresa, difícilmente compatible con una situación de conflicto y litigiosidad, y porque en este caso concreto se trata de quien, como Directora del área económico-administrativa, tiene a su cargo el Departamento de personal, a quien corresponde el diseño, control y aplicación de la política retributiva de la compañía, y, en donde, en caso de juicio, se custodia la documentación e información que habrían de hacerse valer como prueba. Por ello, el hecho de demandar laboralmente a la empresa reclamando determinados conceptos salariales, sin perjuicio de ser un derecho legítimo, provoca una pugna de intereses que razonablemente desencadena la pérdida de la confianza.

Por lo demás, la decisión de cese ha tenido el menor alcance posible, limitándose estricta y exclusivamente a la separación de la Sra. Nieto Castro del cargo de confianza que venía desempeñando. Se mantiene el vínculo laboral y el desempeño de cargos y funciones de responsabilidad; se asigna a la trabajadora un puesto acorde a su categoría y cualificación profesional, con lo que es evidente que la medida no redunde en menoscabo de su dignidad ni formación profesional, y se le respeta expresamente el salario, manteniendo inalteradas el resto de las condiciones laborales de la interesada. Por todo lo cual, la decisión de cese no merece reproche alguno desde el punto de vista constitucional.

8. El Ministerio Fiscal presentó su escrito de alegaciones el día 21 de diciembre de 2007. A su juicio, la empresa ha vinculado la pérdida de confianza al hecho de haber reclamado judicialmente la recurrente parte de sus haberes, no constando causa profesional

alguna que fundamente esta pérdida de confianza. Esto acreditado de modo inconcuso, la juzgadora se ha limitado a constatar la regularidad del cese desde el punto de vista de la legalidad ordinaria, marginando el examen de la cuestión desde el parámetro ofrecido por la trabajadora y reconocido por la propia empleadora, esto es, que el cambio de puesto de trabajo, el cese habido, se había producido por haber ejercitado una acción en reclamación de conceptos salariales, lo que constituye un acto de represalia frente al ejercicio por la trabajadora de un derecho fundamental (art. 24.1 CE).

Por ello, el Ministerio Fiscal interesa el otorgamiento del amparo, declarándose la vulneración del derecho a la tutela judicial efectiva de la demandante (art. 24.1 CE), la anulación de la Sentencia de 31 de julio de 2006 del Juzgado de lo Social núm. 6 de Sevilla y la nulidad del cese de la trabajadora en el puesto que ocupaba.

9. Por providencia de 24 de febrero de 2011, se señaló para deliberación y votación de la presente Sentencia el día 28 de febrero del mismo año.

II. Fundamentos jurídicos

1. Hallándose la ahora demandante en el desempeño de un puesto de trabajo que la Sentencia recurrida en amparo ha calificado como de libre designación (Directora económico-administrativa de la Empresa pública de puertos de Andalucía), y habiendo sido cesada del mismo después de entablar acciones judiciales en reclamación de salarios contra aquélla, la cuestión suscitada consiste en discernir si dicho cese vulneró o no el derecho fundamental a la tutela judicial efectiva en su vertiente de garantía de indemnidad (art. 24.1 CE).

Como ha quedado expuesto en los antecedentes de hecho, la parte recurrente alega que la decisión empresarial constituye un acto de represalia por el previo ejercicio de acciones judiciales, y considera, en consecuencia, que la resolución judicial impugnada –que desestimó su demanda de modificación sustancial de condiciones de trabajo– no otorgó la tutela propia de la garantía de indemnidad que integra el contenido del art. 24.1 CE. A su juicio, la Empresa pública de puertos de Andalucía no ha aportado razón profesional alguna que fundamente la decisión controvertida, habiendo reconocido, por el contrario, que el ejercicio previo del derecho fundamental a la tutela judicial efectiva fue la causa de la misma, lo que acredita la vulneración del art. 24.1 CE.

La empresa demandada en el procedimiento del que este amparo trae causa, por su parte, aduce que no se agotaron los recursos pertinentes en la vía judicial previa y destaca que la Sentencia recurrida se ajustó al objeto propio de la modalidad procesal seguida (art. 138 de la Ley de procedimiento laboral: LPL). Esa circunstancia, según se alega, determinó que no se abordará la dimensión constitucional de la pretensión actora ya que tal examen no procede cuando, como concluyó el juzgador, la decisión de cese tiene fundamento habilitante en el poder de organización y dirección empresarial.

El Ministerio Fiscal interesa la estimación del amparo, subrayando a tal fin el nexo causal entre el previo ejercicio de acciones y el cese en el cargo que desempeñaba la recurrente, y, adicionalmente, la inexistencia de una razón o causa profesional que haga quebrar esa conexión y justifique la medida empresarial.

2. Antes de entrar en el análisis del fondo de la queja formulada, hemos de examinar si concurre algún óbice procesal que impida un pronunciamiento de este Tribunal sobre el fondo, a pesar de que en su día se admitiera a trámite la demanda de amparo, en tanto que la comprobación de los presupuestos procesales para la viabilidad de la acción de amparo, que puede tener lugar de oficio o a instancia de parte, puede llevarse a cabo en la Sentencia que ponga fin al proceso constitucional (por todas, STC 337/2006, de 11 de diciembre, FJ único).

Se hace preciso, por lo tanto, despejar el impedimento procesal puesto de manifiesto por la representación de la Empresa pública de puertos de Andalucía, que en esencia, como ha quedado expuesto, alega la falta de agotamiento de la vía judicial previa por la no utilización de otros cauces procesales aptos para denunciar la pretendida vulneración del art. 24.1 CE, toda vez que la declarada inexistencia de modificación sustancial de

condiciones de trabajo hacía inviable el enjuiciamiento de dicha queja en la modalidad procesal del art. 138 LPL. En ese sentido, a fin de conseguir una reparación plena del derecho supuestamente lesionado, sostiene que era posible impugnar la decisión empresarial y solicitar su nulidad en el procedimiento declarativo ordinario o en el de tutela de derechos fundamentales, vías que la actora debió seguir con carácter previo a la interposición del presente recurso de amparo.

La objeción de procedibilidad, sin embargo, no puede ser acogida. De acuerdo con una consolidada jurisprudencia (por ejemplo, SSTC 90/1985, de 22 de julio, FJ 5; 31/1996, de 27 de febrero, FJ 9, o 41/1997, de 10 de marzo, FJ 2), el titular de un derecho fundamental puede elegir, de entre las distintas vías judiciales procedentes, la que estime más conveniente para la defensa de sus derechos (SSTC 90/1985, de 22 de julio, FJ 5; 160/1991, de 18 de julio, FJ 5,;o 241/1991, de 16 de diciembre, FJ 4). Pues bien, en el presente caso la Sentencia recurrida abordó la cuestión de la inadecuación del procedimiento, invocada por la empresa que ahora la reitera para denunciar el incumplimiento del art. 44.1 a) de la Ley Orgánica del Tribunal Constitucional (LOTC), razonando la pertinencia del procedimiento seguido (fundamento de Derecho segundo) y rechazando que debiera sustanciarse por los trámites de otros procedimientos por el hecho de que se alegase una vulneración de la garantía de indemnidad (art. 24.1 CE). Se siguió, por tanto, en el caso aquí enjuiciado, un cauce procesal existente, previsto en la ley y cuya aplicación a este caso concreto no puede considerarse manifiestamente inadecuado para dar cumplimiento al requisito de agotamiento de la vía judicial previa.

En efecto, como reconoce la citada empresa, la recurrente alegó en el proceso que la decisión empresarial atentaba contra el derecho fundamental a la tutela judicial efectiva en su vertiente de garantía de indemnidad (art. 24.1 CE), constatándose que la Sentencia recurrida abordó y se pronunció sobre tal cuestión: rechaza el juzgador que la medida empresarial pueda considerarse vulneradora de derecho fundamental alguno de la trabajadora «aunque venga motivada, tal como expresamente incluso acepta la propia empresa, por el hecho de haber perdido la confianza en la misma al interponer una reclamación judicial» (fundamento de Derecho segundo). Con ese razonamiento, lejos de soslayarse la dimensión constitucional enunciada en la pretensión actora, el órgano judicial venía a concluir que la libertad de cese en el cargo de confianza y la modificación de sus condiciones de trabajo excluían el resultado inconstitucional pese a la concurrencia de un elemento constitucionalmente protegido.

En definitiva, al margen de la viabilidad potencial de otras modalidades procesales para articular la queja por vulneración del art. 24.1 CE, la seguida por la parte actora no sólo fue considerada apta por el juzgador sino que dio lugar a un pronunciamiento de fondo sobre la queja que en este recurso de amparo se formula, con lo que no nos corresponde enjuiciar –pues no es a ese fin al que se orienta el requisito del agotamiento de la vía judicial del art. 44.1 a) LOTC– si otros cauces eran o no posibles o si eran más o menos adecuados para articular la pretensión. Esto así, debe entenderse agotada la vía judicial previa porque la queja fue planteada en el proceso y resultó objeto de pronunciamiento, no existiendo frente al mismo recurso alguno, según dispone el apartado cuarto del art. 138 LPL.

3. La cuestión que se plantea consiste, pues, en el plano constitucional, en analizar si la decisión de la empresa constituye una sanción, una represalia o reacción ilegítima frente al ejercicio de acciones judiciales por parte de la recurrente, o bien se trata, simplemente, de una manifestación del poder de autoorganización y libertad de cese de la empleadora en un puesto de libre designación.

Conviene recordar, una vez más, que desde la STC 38/1981, de 23 de noviembre, la doctrina de este Tribunal ha venido resaltando la importancia de las reglas de distribución de la carga de la prueba para alcanzar la efectividad de la tutela de los derechos fundamentales en el ámbito de las relaciones laborales. En este sentido, hemos señalado que cuando se alegue que una determinada medida encubre en realidad una conducta lesiva de los derechos fundamentales, incumbe al autor de la medida la carga de probar que su actuación obedece a motivos razonables, extraños a todo propósito atentatorio de

un derecho fundamental, aunque para imponer la carga probatoria expresada el actor ha de aportar un indicio razonable de que el acto impugnado puede haber lesionado sus derechos fundamentales.

En esta ocasión, sin embargo, no se trata de que la recurrente haya ofrecido un panorama indiciario de la relación entre el previo ejercicio de acciones judiciales y el posterior cese en el puesto de confianza; por el contrario, ha acreditado plenamente dicha conexión causal. La correlación de hechos que han dado lugar a este litigio demuestra abiertamente esa relación directa de causa a efecto. Se advierte ya en la propia comunicación recibida por la demandante de amparo el día 7 de abril de 2006, transcrita en su integridad en los antecedentes de la presente resolución, en la que la Empresa pública de puertos de Andalucía vinculaba la pérdida de la confianza en la recurrente con «la adopción de acciones legales por tu parte en reclamación de determinados conceptos salariales», añadiendo que «respetando al máximo esta decisión, comprenderás que con ello se pone de manifiesto tu absoluta falta de sintonía con la Gerencia, que inevitablemente determina mi imposibilidad de mantener la especial confianza que requiere el desempeño de tu función de directora». Debe partirse, entonces, de la plena acreditación de la conexión causal entre los hechos denunciados (el cese en el puesto directivo) y el motivo jurídicamente relevante que los fundamentó (el previo ejercicio de acciones judiciales). Por lo demás, al margen de los criterios que sienta y de los razonamientos que contiene la resolución recurrida en amparo, la Sentencia impugnada insiste en la concurrencia de ese nexo causal, que queda, en suma, fuera de toda duda.

4. Constatado el enlace indudable entre la medida empresarial y el cese de la demandante en las funciones que desempeñaba, trátase de determinar si en los puestos de trabajo de libre designación la correlativa libertad de cese viene o no limitada y en qué medida por el derecho fundamental a la tutela judicial efectiva en su vertiente de garantía de indemnidad (art. 24.1 CE).

A tal fin hemos de partir de que, como recordara la STC 216/2005, de 12 de septiembre, FJ 7, «en los puestos de trabajo de libre designación la correlativa libertad de cese es una libre facultad que, en el plano de la constitucionalidad, también queda limitada por el respeto a los derechos fundamentales (SSTC 17/1996, de 7 de febrero, FJ 3; 202/1997, de 25 de noviembre, FJ 5; y 29/2000, de 31 de enero, FJ 3), por lo que si se pretende el cese del recurrente en un puesto de esa naturaleza habrá que justificarlo en un dato o elemento objetivo, que puede estar vinculado a las funciones propias de dicho cargo». Esto es, la libre facultad de cese queda limitada por los derechos fundamentales, y queda también condicionada, por tanto, por el respeto al derecho fundamental que se invoca en este proceso (art. 24.1 CE), que veda las represalias o sanciones que constituyan un instrumento de coacción o condicionamiento del ejercicio del mismo.

En efecto, en relación con la garantía de indemnidad, este Tribunal ha declarado que la trasgresión de la tutela judicial efectiva no sólo se produce por irregularidades acaecidas dentro del proceso que ocasionen privación de garantías procesales, sino que tal derecho puede verse lesionado igualmente cuando de su ejercicio, o de la realización de actos preparatorios o previos necesarios para el mismo (incluso de intentos de solución extrajudicial de conflictos dirigidos a la evitación del proceso –STC 55/2004, de 19 de abril–), se siguen consecuencias perjudiciales en el ámbito de las relaciones públicas o privadas para la persona que los protagoniza (entre las más recientes, SSTC 55/2004, de 19 de abril, FJ 2; 87/2004, de 10 de mayo, FJ 2; 38/2005, de 28 de febrero, FJ 3; 144/2005, de 6 de junio, FJ 3; 16/2006, de 19 de enero, FJ 2; 120/2006, de 24 de abril, FJ 2; o 138/2006, de 8 de mayo, FJ 5). En el campo de las relaciones laborales la garantía de indemnidad se traduce, así pues, en la imposibilidad de adoptar medidas de represalia derivadas del ejercicio por el trabajador de la tutela de sus derechos, de donde se sigue la consecuencia de que una actuación empresarial motivada por haberse ejercitado una acción judicial tendente al reconocimiento de unos derechos de los que el trabajador se creía asistido debe ser calificada como radicalmente nula por contraria a ese mismo derecho fundamental, ya que entre los derechos laborales básicos de todo trabajador se encuentra el de ejercitar individualmente las acciones derivadas de su contrato de trabajo.

Esa garantía, como es sabido, no opera sólo frente al despido, haciéndose extensiva «a cualquier otra medida dirigida a impedir, coartar o represaliar el ejercicio de la tutela judicial» (STC 14/1993, de 18 de enero, FJ 2).

Pues bien, dicho lo anterior, constatamos que ni el escrito de comunicación del cese, ni tampoco en el proceso ante la jurisdicción social ha probado la empresa que su decisión tuviera por causa motivos ajenos al derecho fundamental invocado, en particular datos o elementos objetivos vinculados a las funciones propias de dicho puesto. Antes al contrario, el único fundamento suministrado fue la libertad de cese o remoción una vez perdida la confianza depositada tras el ejercicio de acciones judiciales en reclamación de retribuciones. En este mismo argumento se basó la Sentencia recurrida. Y dicha fundamentación no puede admitirse atendiendo a la doctrina constitucional ya expuesta, dado que, según se dijo, la libre facultad de cese en los puestos de libre designación se encuentra también limitada por el respeto a los derechos fundamentales. De lo actuado no se deduce causa profesional alguna a la que se haya vinculado la pérdida de confianza en el dilatado período en el que la recurrente desempeñó el puesto directivo. Muy al contrario, la pérdida de confianza que motiva el cese se relaciona exclusivamente con el ejercicio del derecho constitucionalmente protegido, por lo que la decisión de la empleadora queda desprovista de otro fin conocido que el de reaccionar frente al legítimo ejercicio del derecho fundamental a la tutela judicial efectiva.

5. En el trámite de alegaciones ante este Tribunal, la Empresa pública de puertos de Andalucía postula que el cese en el cargo de confianza se sustenta en una justificación objetiva y razonable. En particular, aduce que el desempeño de un puesto directivo exige la identificación y compromiso con las directrices y política de la gerencia de la empresa, difícilmente compatible con una situación de conflicto y litigiosidad, menos aún para quien resulta ser la Directora del área económico-administrativa y tiene a su cargo el Departamento de personal, a quien corresponde el diseño, control y aplicación de la política retributiva de la compañía. Señala, asimismo, que la decisión ha tenido el menor alcance posible, limitándose estricta y exclusivamente a la separación de la Sra. Nieto Castro del cargo de confianza que venía desempeñando, manteniéndosele sin embargo el vínculo laboral, el desempeño de cargos y funciones de responsabilidad, el salario y el resto de las condiciones laborales.

No puede prosperar el primer argumento, que, como es fácil advertir, trata de vincular la decisión de cese con razones profesionales, intentando justificarla aun aceptando su conexión causal con el ejercicio de acciones judiciales. En efecto, no hay duda de que la falta de identificación y compromiso con las directrices y política de la Gerencia de la empresa son razones profesionales, de concurrir realmente, potencialmente desencadenantes de la pérdida de confianza en una Directora económico-financiera. Sin embargo, no cabe admitir en el presente caso semejante alegato puesto que no hay prueba alguna de que el cese en el puesto de libre designación se correspondiera efectivamente con razones de ese estilo, ligadas a la prestación encomendada en una función de especial confianza, habiéndose vinculado antes bien, como se ha dicho y prueba concluyentemente la comunicación empresarial de fecha 7 de abril de 2006, con el hecho de la reclamación de determinados conceptos salariales. En otros términos, la empresa no ha concretado motivos profesionales justificativos del cese relacionados con la prestación directiva desempeñada.

Que la correlativa libertad de cese en los puestos de libre designación esté limitada y condicionada por el respeto a los derechos fundamentales, ciertamente, no impide que razones profesionales objetivas ligadas a la efectiva prestación encomendada puedan justificar la remoción. Sin embargo, no cabe confundir esas razones habilitantes con cualesquiera vicisitudes en la relación laboral y, menos aún, con una determinada concepción empresarial sobre el óptimo de conducta de sus empleados de especial confianza, sobremanera cuando se traduzca en un efecto disuasorio del ejercicio de derechos fundamentales o en una amenaza de sanción o perjuicio laboral si se actualizan.

Bajo esas circunstancias, los reproches profesionales que el Letrado de la Empresa pública de puertos de Andalucía alega en sede constitucional como justificación de la meritada pérdida de confianza no son, por tanto, motivos reales, serios y suficientes, pues se concibe la confianza que caracteriza ese tipo de puestos de trabajo al margen de los derechos fundamentales que amparan a los trabajadores que los desempeñan, según ha definido la jurisprudencia constitucional antes reseñada.

Hay un dato definitivo al respecto: la justificación de la quiebra de confianza por razones profesionales, ahora alegada en sede constitucional, no se concilia con los hechos probados. No hay dato alguno, ni en la vía judicial ni en este proceso constitucional, que pruebe ya una previa incompatibilidad profesional por falta de identificación y compromiso de la recurrente con las directrices o con la política de la gerencia de la empresa, ya un desacuerdo o discordancia de ese carácter posterior a la reclamación judicial que motivó el cese, de modo que la empresa se limita a alegar esa colisión, sin razonar por qué tendría que causar inevitablemente esa consecuencia el hecho de haber pleiteado en un asunto singular y, señaladamente, sin probar cuándo, cómo o en qué se habría manifestado ese pretendido efecto asociado de incompatibilidad inevitable.

En el presente asunto, conviene subrayarlo, son otros los hechos acreditados: en primer lugar, que la demandante de amparo ha estado ligada profesionalmente a la empresa, en ese puesto de dirección económico-financiero, desde el mes de octubre de 1993 hasta su cese en el mismo en abril de 2006; y, en segundo lugar, que no se ha probado una falta de identificación y compromiso con las directrices y política de la gerencia de la empresa, ni antes ni particularmente después del ejercicio de una acción judicial por motivos de carácter retributivo, como tampoco una relación entre dicho litigio retributivo y el contenido y cumplimiento de los cometidos de gestión que desempeñaba la demandante de amparo.

Con tales antecedentes, con una relación de confianza alimentada durante varios años de servicio, casi trece, cumplidos sin tacha alguna que haya resultado acreditada, es definitivo que la recurrente fuera cesada justamente muy pocos días después de que la empresa conociera el señalamiento para el acto del juicio de la demanda de reclamación de cantidades, admitiendo explícitamente en su comunicación que ésta y no otra era la razón que motivaba la remoción en el puesto que la recurrente venía ocupando. Frente a ese acto propio, por sí mismo bien expresivo, ninguna razón profesional ha probado la Empresa pública de puertos de Andalucía, que no ha aportado a tal efecto testimonio o prueba de una supuesta incompatibilidad derivada de la actuación judicial en el desempeño de las funciones directivas. A falta, pues, de esta obligada demostración, debemos concluir que la decisión de cese no se produjo por motivos profesionales, sino exclusivamente como represalia por el legítimo ejercicio del derecho fundamental que consagra el art. 24.1 CE. Lo que revela un comportamiento contrario a la garantía de indemnidad que se integra en ese derecho fundamental.

6. El otro argumento ofrecido en el escrito de alegaciones de la empresa, según adelantamos más atrás y ahora reiteramos, alude al mantenimiento de todas las restantes condiciones de trabajo, al respeto del salario, categoría profesional, etc. Ese alegato tampoco puede tener favorable acogida, sencillamente porque la pervivencia de ciertos derechos de la trabajadora no puede excusar el resultado inconstitucional integrado por la represalia derivada del previo ejercicio de acciones judiciales, menos aun cuando no carece de relevancia para el desarrollo, cualificación, promoción y formación profesional de la actora, Licenciada en ciencias económicas y empresariales, el hecho de realizar las tareas de Directora económico-administrativa u otras diferentes, pues esa circunstancia puede incidir no sólo en el seno de su relación laboral por razón de dicho desempeño, sino, incluso, en derechos y principios constitucionales como los contenidos en los arts. 40.2 ó 35.1 CE.

Procedente será, por consecuencia, el pronunciamiento previsto en el art. 53 a) LOTC.

FALLO

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

Ha decidido

Otorgar el amparo solicitado por doña Rosa M.^a Nieto Castro y, en su virtud:

1.º Reconocer su derecho fundamental a la tutela judicial efectiva (art. 24.1 CE), en su vertiente de indemnidad.

2.º Anular la Sentencia del Juzgado de lo Social núm. 6 de Sevilla de 31 de julio de 2006, recaída en autos núm. 384-2006.

3.º Declarar la nulidad de su cese como Directora económico-financiera.

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

Dada en Madrid, a veintiocho de febrero de dos mil once.—Pascual Sala Sánchez.—Javier Delgado Barrio.—Manuel Aragón Reyes.—Pablo Pérez Tremps.—Adela Asua Batarrita.—Firmado y rubricado.