

palabras, habrá también lesión si, por razón exclusiva del ejercicio del derecho, se causa un perjuicio efectivo y constatable en el patrimonio jurídico del trabajador.

En suma, el artículo 24.1 CE EDL1978/3879 en su vertiente de garantía de indemnidad resultará lesionado tanto si se acredita una reacción o represalia frente al ejercicio previo del mismo, como si se constata un perjuicio derivado y causalmente conectado, incluso si no concurre intencionalidad lesiva.

Por tanto, como la vulneración del artículo 24.1 CE EDL1978/3879 puede producirse en ese doble plano (lesiones intencionales y lesiones objetivas contrarias a la garantía de indemnidad) el análisis que a tal efecto corresponde efectuar a los órganos judiciales no puede situarse exclusivamente en el primer ámbito (voluntad de represalia) pues, de quedar descartada la lesión desde ese prisma, será preciso adicionalmente ponderar y valorar el derecho fundamental en juego examinando si se ha causado un daño al patrimonio jurídico del trabajador, aunque no se aprecie ánimo lesivo.

TERCERO.- Abordando el primer plano, los órganos judiciales han concluido la ausencia de ánimo o intencionalidad lesiva. Lo razonan con base en diversas consideraciones sobre los efectos que resoluciones contractuales como las de autos tienen sobre otras potenciales contrataciones sucesivas, estimando que, a la vista de ello, existía en el caso enjuiciado una justificación objetiva, razonable y proporcionada para no volver a contratar temporalmente a los trabajadores que fueron despedidos precedentemente o indemnizados por improcedencia del cese, y subrayando, asimismo, que quedaban respaldadas esas actuaciones por los acuerdos alcanzados entre la empresa y las organizaciones sindicales mayoritarias. Esas razones, como destacábamos en los antecedentes de esta sentencia, son en esencia las siguientes:

a) Garantizar el derecho de opción empresarial en el caso de despido improcedente, de modo que, cuando se opte por la indemnización, no venga la empresa obligada a readmitir de facto al trabajador mediante la inclusión en la bolsa de contratación.

b) Eliminar el enriquecimiento injusto que se produciría cuando un trabajador indemnizado es readmitido en la empresa demandada debido a su nueva inclusión en las listas.

c) Evitar, por razones obvias, que un trabajador despedido de forma procedente haya de ser contratado otra vez.

Así pues, según las sentencias recurridas, excluirían el ánimo o motivación de represalia tanto razones ligadas a la dinámica extintiva y regulación legal de la extinción como razones aplicativas y de respeto a los acuerdos alcanzados con los representantes de los trabajadores.

Sin embargo, al margen ahora del fundamento de dichos argumentos y de que permitieran, en su caso, excluir la intencionalidad lesiva, la cuestión planteada no puede resolverse únicamente con tal aproximación. Como acabamos de enunciar en el fundamento anterior, es necesario añadir un análisis sobre la conexión causal entre el ejercicio del derecho y el perjuicio denunciado, pues puede concurrir una lesión objetiva, no intencional, del derecho