

22274

Sala Primera. Recursos acumulados números 339/1982 y 340/1982. Sentencia número 74/1983, de 30 de julio.

La Sala Primera del Tribunal Constitucional, compuesta por don Manuel García-Pelayo y Alonso, Presidente; don Angel Latorre Segura, don Manuel Díez de Velasco Vallejo, doña Gloria Begué Cantón, don Rafael Gómez Ferrer Morant y don Angel Escudero del Corral, Magistrados, ha pronunciado

EN NOMBRE DEL REY

la siguiente

SENTENCIA

En los recursos de amparo acumulados, números 339/1982 y 340/1982, promovidos, respectivamente, por don Joaquín Martín Princep, don Jaime Martínez Riera y don Xavier Martí Barreche, Presidentes de los Comités de Empresa del «Banco de Vizcaya, S. A.», de Barcelona, en los Centros de Trabajo de Plaça Catalunya, Plaça Francesc Macia y Agencias y Sucursales de la provincia, y por don Ramon Barraquero García y don Angel Nepomuceno Fernández, representantes del Comité de Empresa del «Banco de Vizcaya, S. A.», de la provincia de Sevilla, representados por el Procurador don Natalio García Rivas, y bajo la dirección de la Letrada doña María Dolores Descalzo Keymundo. Han comparecido en el proceso el Ministerio Fiscal y el «Banco de Vizcaya, S. A.», representado por el Procurador don Juan Ignacio Avila del Hierro y asistido del Letrado don Antonio Gómez de Enterría Pérez, y ha sido Ponente el Magistrado don Manuel Díez de Velasco Vallejo, quien expresa el parecer del Tribunal.

I. ANTECEDENTES

Primero.—Con fecha de 13 de marzo de 1981 la «Asociación de Mandos Intermedios del Banco de Vizcaya, S. A.» (AMIBV), formalizó conflicto colectivo de trabajo ante el Servei Territorial de Barcelona del Departament de Treball de la Generalitat de Catalunya, que fue posteriormente ratificado y asumido por los Comités de Empresa de Barcelona y su provincia, como consecuencia de ciertas modificaciones que consideraba había introducido la Empresa en el régimen de retribuciones de los empleados con categoría de Jefes. El 1 de octubre de 1981 el Comité de Empresa del «Banco de Vizcaya, S. A.», de la provincia de Sevilla promovió por iguales razones conflicto colectivo ante la Delegación Provincial de Trabajo. Paralelamente se había formalizado también igual conflicto por la AMIBV ante la Viceconsejería de Relaciones Colectivas del Departamento de Trabajo del Gobierno Vasco. Tras el fracaso de los respectivos intentos de conciliación y remitidas las actuaciones a las Magistraturas de Trabajo competentes, el Presidente del Tribunal Central de Trabajo designó el 10 de diciembre de 1981 como Magistrado Especial para conocer del conflicto al Magistrado de Trabajo número 3 de Sevilla, quien dictó sentencia el 17 de mayo de 1982, parcialmente favorable a las reclamaciones de los actores. Interpuesto recurso especial de suplicación por la Empresa demandada, fue estimado por sentencia de la Sala Quinta del Tribunal Central de Trabajo de 16 de julio de 1982, que decretó la nulidad de las actuaciones realizadas.

El Tribunal Central de Trabajo fundamenta su decisión en el hecho de que tratándose de un conflicto que afecta a todos los empleados de la Empresa excede del ámbito provincial y autonómico, correspondiendo la competencia administrativa a la Dirección General de Trabajo, por lo que, al limitar los actores el ámbito del conflicto a su respectivo nivel provincial provocaron la actuación de órganos incompetentes que remitieron el conflicto al correspondiente órgano jurisdiccional, privándose a la Dirección General de Trabajo del conocimiento de un conflicto que por su ámbito era de su competencia, dando lugar a actuaciones administrativas nulas de pleno derecho por aplicación de los artículos 4 y 47 de la Ley de Procedimiento Administrativo. En segundo término, y por lo que respecta a los Comités demandantes en amparo, declara la falta de legitimación de los promotores del conflicto, pues, dado el ámbito territorial del mismo, se ha producido una alteración sustancial, ya que a tenor del artículo 18 del Real Decreto-ley 17/1977, de 4 de marzo, de Relaciones de Trabajo, la representación de los trabajadores ha de ostentarse en el ámbito del conflicto y, en consecuencia, han de ser los órganos representativos de dicho ámbito los legitimados para actuar, es decir, los delegados de personal actuando mancomunadamente y los Comités de Empresa de los centros de trabajo afectados actuando por decisión mayoritaria de sus miembros o el Comité Intercentros si se hubiese constituido y se le hubiese conferido tal representación y capacidad.

Segundo.—Contra dicha sentencia los demandantes interpusieron el día 26 de agosto de 1982 sendos recursos de amparo (números 339/1982 y 340/1982), cuyas demandas constituyen una práctica reproducción una de otra, por presunta vulneración del artículo 24, número 1, de la Constitución Española (CE). Consideran los demandantes que la exigencia de que sean todos los Comités y todos los Delegados de Personal los legitimados supone una grave violación del derecho a obtener la tutela efectiva de los Jueces y Tribunales, porque si es necesario que un conflicto que supere el ámbito provincial o de un solo Cen-

tro de trabajo sea planteado por todos los Comités se hace inviable el derecho reconocido a ejercer acciones administrativas o judiciales (artículo 65 del Estatuto de los Trabajadores) cuando se trata de grandes Empresas de ámbito nacional con proliferación de centros de trabajo. No es posible condicionar el ejercicio del derecho del Comité a la voluntad extraña de otros Comités o Delegados de Personal, pues bastaría que uno solo se mostrase contrario o se abstuviese para hacer imposible el ejercicio del derecho, posibilidad convertida en real en el presente caso, pues varios Comités no desean plantear la demanda. De ahí que aunque la sentencia parezca dejar abierta la vía del planteamiento de nuevo conflicto, será realmente inviable plantearlo en el ámbito estatal.

El artículo 18 del Real Decreto-ley de 4 de marzo de 1977 debe interpretarse conforme a la CE y a la luz de la doctrina legal derivada de la sentencia del TC de 8 de abril de 1981, que debería haber llevado a aplicar en este caso los criterios utilizados en materia de titularidad de la huelga. La interpretación que realiza el Tribunal Central de Trabajo implica la existencia de un litis consorcio necesario «stricto sensu», es decir, de aquel en que la demanda ha de ser necesariamente propuesta por todos o contra todos los partícipes. En opinión de los demandantes, esto sólo puede suceder cuando expresamente lo haya determinado la ley, lo que no sucede en el artículo 18 citado, teniendo en cuenta, además, que la doctrina considera también el litis consorcio necesario «lato sensu» para aquellos supuestos en que la relación jurídica en litigio no permite sino una declaración unitaria extensiva a todos los incluidos en ella, en que si la demanda es presentada por o contra sólo uno de los partícipes, la sentencia vincula a todos, como sucede en la impugnación de acuerdos de la Junta General de la Sociedad Anónima.

Si se tiene en cuenta la naturaleza del conflicto planteado en el caso de autos se observa que su objeto no es la interpretación de una norma legal o pactada de nivel estatal, con lo que se reconocería que todos los empleados con categoría de Jefes estarían afectados, supuesto de litis consorcio «lato sensu», sino la modificación efectuada por la Empresa en las condiciones más beneficiosas que venían disfrutando quienes poseían dicha categoría. No es posible exigir a un Comité que conozca si dicha modificación se ha efectuado también en otros centros de trabajo, y, por tanto, no es necesario tampoco la exigencia de un litis consorcio «lato sensu».

Los demandantes reconocen el vicio de incompetencia de la Autoridad Administrativa. Estiman, sin embargo, que el planteamiento inicial ante la Autoridad provincial fue correcto, pues no tenían por que conocer que el conflicto se había planteado también en otras provincias. Una vez que en la comparecencia quedó constancia de este hecho por manifestaciones de la Empresa, la autoridad laboral debió remitir las actuaciones a la Dirección General de Trabajo, como exige el artículo 8.º de la Ley de Procedimiento Administrativo. Es entonces cuando se produce el vicio de nulidad, por lo que la sentencia debió haber repuesto las actuaciones al trámite de comparecencia de las partes ante la Dirección General de Trabajo.

En virtud de lo expuesto, concluyen solicitando que se dicte sentencia por la que se conceda el amparo, anulando parcialmente la sentencia recurrida y declarando: a) la legitimación activa de los Comités recurrentes para promover conflicto colectivo en el ámbito de su competencia, es decir, en representación de los 423 Jefes afectados en la provincia de Barcelona y de los 130 afectados en la provincia de Sevilla; b) la no existencia de «litis consorcio» activo necesario «stricto sensu», en el presente conflicto colectivo, no siendo necesario, pues, que todos los Comités y Delegados de Personal existentes a nivel estatal hayan de interponer, y c) la nulidad de actuaciones a partir de la remisión hecha por la autoridad laboral al órgano jurisdiccional, reponiéndose las mismas ante la Dirección General de Trabajo para que cite de comparecencia a las partes.

Tercero.—Por sendas providencias de la Sala Primera de este TC de 10 de noviembre de 1982 se tuvieron por interpuestos los citados recursos, requiriéndose atentamente al Tribunal Central de Trabajo y a la Magistratura número 3 de Sevilla para la remisión de las actuaciones y el emplazamiento de quienes fueron parte en el proceso. Al mismo tiempo, de conformidad con lo previsto en el artículo 83 de la Ley Orgánica del Tribunal Constitucional (LOTC), se acordó oír por un plazo de diez días al Ministerio Fiscal y a los solicitantes de amparo para que alegasen lo que estimasen pertinente sobre la acumulación de los recursos números 339/1982 y 340/1982. Habiendo accedido el Ministerio Fiscal a la acumulación por escrito de 23 de noviembre, y manifestada igualmente la conformidad de los demandantes en escrito de 27 de noviembre, la Sala dictó los correspondientes autos el 15 de diciembre de 1982, acordando la acumulación indicada.

Recibidas las actuaciones y emplazadas las partes, tras una demora motivada por la imposibilidad de emplazamiento, pues, al ser los autos comunes al también recurso de amparo número 336/1982, no se encontraban a disposición de la Magistratura, por providencia de la Sección Segunda de 13 de abril de 1983 se dio vista de las actuaciones al Ministerio Fiscal y a las partes para que formularan sus alegaciones en el plazo máximo de veinte días.

Cuarto.—En escrito de 9 de mayo de 1983, el Ministerio Fiscal comienza pidiendo de manifiesto cómo en las demandas que originan los recursos acumulados se concreta la petición por relación a unos centros de trabajo determinados y a un nú-

mero asimismo determinado de empleados que ostentan la categoría de Jefes, pareciendo, con ello, que el ámbito del conflicto y la extensión de la competencia de los Comités demandantes se encuentran en íntima relación. Sin embargo, tanto de las demandas como de las actuaciones ante los órganos administrativos y judiciales, se llega a distinta conclusión respecto a la extensión del conflicto, pues las modificaciones introducidas por la Empresa en la nómina de los Jefes afectó a todos los Centros de trabajo, el Convenio del que deriva el aumento no tenido en cuenta por la Empresa es no sólo de carácter nacional, sino incluso extensivo a toda la Banca privada, y, por fin, la sentencia del Tribunal Central de Trabajo no duda en proclamar cuál es el ámbito real del conflicto, al decir que «su extensión territorial... abarca... prácticamente al de toda la nación».

Con estos antecedentes y sin que quepa dudar de la legitimación de los Comités de Empresa para plantear un conflicto colectivo como se desprende de las argumentaciones de la sentencia del TC de 29 de noviembre de 1982, y de la correlación que debe establecerse entre negociación colectiva y conflicto de modo que si los Comités están legitimados para negociar un convenio también lo están para promover un conflicto, el Ministerio Fiscal estima que no es posible disociar la aptitud de los concretos Comités del ámbito y características del conflicto. Y en tal sentido no parece que pueda admitirse la posibilidad de que los Comités demandantes hayan podido plantear el conflicto en los términos concretos en que lo hicieron ni por los mecanismos procedimentales seguidos, con lo que la decisión judicial en modo alguno puede entrañar denegación de tutela, pues los Tribunales han de otorgar la debida tutela a los derechos e intereses legítimos de acuerdo con lo dispuesto «en las Leyes según las normas de competencia y procedimiento» (artículo 117, número 3, de la CE). La afirmación de la sentencia de que puede plantearse el conflicto, pero que debe hacerse por quienes tengan representación en el ámbito al que afecta, no les impide de futuro reproducir el ejercicio de la acción por quienes tengan aptitud para ello, como podría ser cualquiera de los Sindicatos con la debida implantación.

El Ministerio Fiscal no desconoce lo señalado por el TC en la sentencia de 8 de abril de 1981, en la que se proclama que los derechos de huelga y de declaración de conflicto, de titularidad individual y de ejercicio colectivo, pueden ser hechos efectivos por los grupos de trabajadores y los Sindicatos. Pero, en defensa de la legalidad, somete al TC la cuestión relativa a la relación entre el ámbito de aptitud de los Comités que accionan y el ámbito del conflicto, pareciendo que la seguridad jurídica y la efectividad de las decisiones judiciales abundan en su opinión, pues de seguirse otra vía se podría producir una alteración de las situaciones jurídicas en la empresa al dar vida a conflictos parciales, no obstante existir identidad de situaciones. Si se desconecta el ámbito de competencia del Comité del ámbito de extensión de implantación de la empresa, la actuación de uno solo de ellos puede llevar a la alteración de la relación laboral de forma genérica, sin que ello sea expresión real de la voluntad de los trabajadores afectados por el problema.

En cambio, por lo que respecta a la tercera petición de los demandantes, el Ministerio Fiscal estima acertado su planteamiento. Aunque existan dudas sobre si ello es materia de legalidad, fundamentado el proceso en el artículo 24, número 1, de la CE, parece que se ha faltado a la tutela debida, pues retrotraer el procedimiento al momento de la iniciación por quien esté legitimado, cuando concurren circunstancias que permiten verificarlo tan sólo a un determinado momento, puede entrañar indefensión al imponer a los interesados una carga no razonablemente justificada para que pueda llegarse a una declaración sobre el fondo. Por ello interesa del TC que dicte sentencia, estimando parcialmente la demanda de amparo en los términos y con las reservas que se derivan del contenido de su escrito.

Quinto.—Por su parte, la Entidad demandada, «Banco de Vizcaya, S. A.», inicia sus alegaciones, expuestas en escrito de 12 de mayo de 1983, exponiendo la falta de precisión existente en las demandas que conduce a una tergiversación del contenido de la sentencia y de la misma base del conflicto, así como el intento de una modificación de los hechos dirigida a facilitar la argumentación de los actores. Se alude así en la demanda a que el conflicto versaba sobre la modificación de condiciones de trabajo para justificar la inexistencia del litis consorcio, cuando lo cierto es que la pretensión planteada lo fue para que se produjera una determinada interpretación de la norma y la integración de ciertos conceptos de la estructura salarial en otros, lo que configura un conflicto de interpretación y no de modificación, para el que no resultaría competente la jurisdicción laboral. Denuncia al tiempo lo que, en su opinión, es una lectura incorrecta de la sentencia impugnada, que no dice, como pretenden los demandantes, que el conflicto debería haberse interpuesto por todos los Comités de Empresa y Delegados de personal, sino que se limita a afirmar que dado el ámbito territorial del conflicto, éste debería haberse interpuesto por los Delegados de personal, actuando mancomunadamente o por los Comités de Empresa de los centros afectados por decisión mayoritaria de sus miembros, con lo que bastaría con aquella mayoría que implicase una auténtica conformación de la voluntad reclamante, una mínima representación de los interesados y una adecuada conformación de la relación procesal.

Los demandantes olvidan que la sentencia no impide la tu-

tela judicial, sino que vela por la conservación del principio democrático que inspira la CE, impidiendo que una minoría imponga sus criterios a la mayoría de los afectados cuando éstos no han sido oídos ni traídos al proceso, y por la exigencia de una mínima seguridad jurídica en la constitución de la relación procesal que viene impuesta por las normas ordinarias y garantizada por el artículo 9, número 3, de la CE. El reconocimiento de los derechos pretendidos en el conflicto puede obtenerse tanto mediante el ejercicio de acciones individuales o colectivas y, en este último caso, se encuentran legitimados los Sindicatos; pero si se pretende ejercitar la acción por los Comités, éstos deberán conformar su personalidad reclamante con referencia al ámbito real del conflicto, que no depende de la voluntad de las partes, sino que viene dado por el ámbito a que se extienden los intereses realmente afectados.

El Tribunal Central de Trabajo no cuestiona la legitimación «in genere» del Comité de Empresa, sino que niega dicha legitimación cuando la voluntad reclamante no se corresponde con el ámbito del conflicto y, en consecuencia, éste excede de su competencia.

De otro lado, es claro que no se niega el amparo judicial, pues con independencia de las acciones individuales, los afectados podrán accionar colectivamente mediante la conformación mayoritaria de los miembros de los Comités o de los propios Comités de Empresa y, en última instancia, mediante la actuación de los Sindicatos implantados. No existe, pues, vulneración del artículo 24, número 1, de la CE, pues la tutela judicial puede obtenerse, si bien con los requisitos de la legalidad ordinaria. Por fin, la pretensión de los recurrentes de que la nulidad sólo debió extenderse al momento de la comparecencia de las partes en la Dirección General de Trabajo es inadecuada, pues la nulidad afecta a la totalidad del procedimiento, incluida la iniciación ante la autoridad provincial.

Por ello, concluye, debe desestimarse el amparo en sus tres peticiones, pues la primera no ha sido negada sino en función de un conflicto cuyo ámbito excede de la competencia de los Comités recurrentes; la segunda no corresponde a la declaración del Tribunal Central, que sólo ha afirmado que dado el ámbito del conflicto estarán legitimados los Comités si conforman la voluntad y la representación mayoritaria en el citado ámbito, y la tercera no se adecua a la extensión de la nulidad decretada que afecta al primer momento de presentación de la demanda, sin violentarse derecho alguno a la tutela judicial, dada la posibilidad de interponer el conflicto en la forma, ámbito y autoridad correspondientes.

Sexto.—Por escrito de 10 de mayo de 1983, los demandantes se reiteran en las argumentaciones efectuadas en la demanda, insistiendo, especialmente en que el artículo 24, número 1, de la CE ampara a los Comités, pues gozan de personalidad jurídica, lo que avalan con una serie de citas doctrinales tanto en el Derecho español como comparado y un estudio de la normativa del Estatuto de los Trabajadores. De otra parte argumentan sobre el significado del artículo 18 del Real Decreto-ley de 4 de marzo de 1977, rechazando la interpretación judicial, y destacando la incoherencia que derivaría del hecho de que, existente un conflicto colectivo, éste pudiera exteriorizarse mediante huelga que podría declarar el Comité, mientras que no podría utilizarse por dicho Comité el procedimiento de solución pacífica, existiendo opinión generalizada en la doctrina en el sentido de que la amplia legitimación reconocida por el TC, en su sentencia de 8 de abril de 1981 en materia de huelga, debe tener su aplicación analógica al conflicto colectivo. Ante la inexistencia de Comité intercentros, la exigencia de actuación por todos los Comités hace inviable el planteamiento del conflicto en contradicción con el artículo 24, número 1, de la CE y de otra jurisprudencia del propio Tribunal Central de Trabajo que al menos en una ocasión, cuya sentencia se cita, ha aceptado la legitimación de un Comité para impugnar la legalidad de una cláusula de un Convenio de ámbito provincial. La distinción entre litisconsorcio necesario «strictu sensu» y «lato sensu» es esencial en el caso, pues el primero, resultante de la interpretación que realiza el Tribunal Central de Trabajo sobre el artículo 18 del Real Decreto-ley de 4 de marzo de 1977 puede producir indefensión en multitud de casos, cuando el segundo evita dicha indefensión, posición que resulta avalada por el artículo 2 de la Ley de Procedimiento Laboral, que contempla la posibilidad de que varios Magistrados estén conociendo autónomamente de un conflicto que afecta a varias provincias, lo que implica el inicio por representaciones de los trabajadores desconocidas entre sí.

Séptimo.—La Sala señaló para la deliberación y votación el día 27 de julio de 1983, en que efectivamente se produjo.

II

FUNDAMENTOS JURIDICOS

Primero.—El marco en que este recurso se desenvuelve es aquel del planteamiento de un conflicto colectivo de trabajo, conforme a las normas materiales y procesales que lo regulan y el modo de aplicación de las mismas llevado a cabo por la sentencia del Tribunal Central de Trabajo. Para los demandantes—Comités de Empresa del «Banco de Vizcaya, S. A.», en Barcelona y Sevilla—, la negativa a admitir su legitimación para la incoación del conflicto, así como la declaración de nulidad de las actuaciones desde el inicio y no desde el momento en

que se produce el vicio de incompetencia administrativa que reconocen existente, supone un atentado al derecho recogido en el artículo 24, número 1, de la CE, que consagra la tutela judicial efectiva sin que pueda producirse indefensión.

Tal encuadramiento constitucional del tema, que no ha sido discutido ni por la parte demandada ni por el Ministerio Fiscal, es jurídicamente correcto. El derecho de los trabajadores y empresarios a adoptar medidas de conflicto colectivo, entre las que se encuentra sin duda el propio planteamiento formal del conflicto, aparece reconocido en el artículo 37, número 2, de la CE, cuando tiene por objeto la interpretación o aplicación de una norma estatal o convenida preexistente, y consiste, en la normativa hoy aplicable, en un proceso al que antecede un trámite preprocesal que pretende hacer innecesario el proceso mismo mediante la conciliación de las partes ante Organismos públicos. Quiere decir ello que, poniendo el acento en el trámite procesal, el procedimiento de conflicto colectivo no es hoy sino el modo específico en que se garantiza la tutela judicial efectiva en aquellos supuestos en que la controversia es asumida por la colectividad de los afectados y planteada a través de instrumentos colectivos.

Segundo.—En el presente caso, del mismo modo que en el precedente recurso 336/82, resuelto por sentencia de este TC de 11 de mayo de 1983, del que los recursos ahora abordados son complementarios, el centro del problema se sitúa en la discrepancia puesta de manifiesto por el Tribunal Central de Trabajo entre el ámbito en que se planteó el conflicto y el ámbito de afectación del mismo. Los recurrentes, en el momento de la incoación del conflicto, limitaron el ámbito de su pretensión, en forma coherente con el alcance de su competencia, a los trabajadores con categoría de Jefes de la provincia de Barcelona (423) y Sevilla (130), pretensión que reiteran en su demanda de amparo. No obstante ello, desde el inicio existió oposición de la parte demandada, que estimó necesaria la afectación a todos los Jefes del Banco de Vizcaya en cualquiera de sus sucursales y agencias en el territorio nacional, postura que fue aceptada tanto en Magistratura como por el Tribunal Central de Trabajo, si bien la primera admitió una afectación general pese a haberse planteado el conflicto con exclusividad en algunas provincias, y el segundo extrajo de tal postura determinadas consecuencias que condujeron a la declaración de nulidad de las actuaciones: 1.ª, que los sujetos promotores del conflicto carecían de legitimación para instar el procedimiento de conflicto, pues no representaban a la totalidad de los afectados, y 2.ª, que la reducción artificial del ámbito que en realidad debía tener el conflicto motivó la actuación de autoridades administrativas no competentes.

Este TC debe partir, en consecuencia, del mismo principio consagrado por los Tribunales ordinarios. La contradicción entre pretensión y ámbito del presente recurso son sólo aparentes, porque lo que el Tribunal Central de Trabajo está diciendo en su pronunciamiento es que resulta ilegítimo reducir el ámbito del conflicto y con ello hacer coincidir tal ámbito con el alcance de la legitimación de los sujetos promotores, y que si los intereses defendidos son más amplios, el conflicto deberá ajustarse a ellos, la legitimación deberá ostentarse en el ámbito a que se extienden y la competencia administrativa corresponderá al órgano que posea autoridad en el mismo. Nuestro análisis habrá de centrarse, pues, sobre este planteamiento y su presunta incompatibilidad con el derecho a la tutela judicial efectiva.

Tercero.—Exponen los demandantes que el planteamiento adoptado por el Tribunal Central de Trabajo en relación con la incoación de conflictos colectivos, con independencia de otras formas de legitimación como la que este TC ha declarado ya para los Sindicatos suficientemente implantados en el ámbito del conflicto (sentencias de 29 de noviembre de 1982 y 11 de mayo de 1983), se traduce en la exigencia procesal de un litisconsorcio activo necesario sin el cual la relación procesal aparecerá deficientemente construida, impidiendo un pronunciamiento sobre el fondo. Y si bien llevan a cabo una serie de consideraciones que es innecesario abordar por referirse a construcciones doctrinales sobre las que no tiene porqué pronunciarse este TC, o incluso argumentaciones erróneas como la calificación, denunciada por la parte demandada, del conflicto como un supuesto de modificación de las condiciones de trabajo, con la pretensión de rehuir el litisconsorcio, confundiendo con tal el que lo es realmente de interpretación y de aplicación, pues lo que se trata no es de solicitar y obtener una determinada modificación, para lo que no sería competente la jurisdicción laboral, sino de decidir acerca de si una alteración introducida por la empresa se ajusta o no a la normativa cuya interpretación y aplicación se discute, es preciso reflexionar sobre la compatibilidad de tal litisconsorcio activo necesario con el derecho a la tutela reconocido en el artículo 24, número 1, de la CE.

Este TC ha declarado en reiteradas ocasiones que el derecho a la tutela se satisface no sólo cuando se alcanza una decisión sobre el fondo, sino también cuando se produce una inadmisión fundada en derecho por causas justificadas. En relación con el tema que nos ocupa debe ponerse de manifiesto que las formas concretas a través de las cuales se estructura un determinado proceso no constituyen una cuestión de carácter constitucional, sino que pertenecen a la libertad de decisión del legislador, adoptada en función del equilibrio de intereses y valores a que

todo proceso sirve. Por ello el artículo 117, número 3, de la CE declara que el ejercicio de la potestad jurisdiccional «corresponde exclusivamente a los Juzgados y Tribunales determinados por las Leyes, según las normas de competencia y procedimiento que las mismas establezcan». Y si, en ausencia de estricta prescripción legal, son los Tribunales quienes, en el legítimo uso de su competencia, estructuran las formalidades procesales que estiman adecuadas a la situación contemplada, no cabe tampoco en principio considerar que las mismas se oponen al derecho a la tutela siempre que no se conviertan en obstáculo que impidan injustificadamente un pronunciamiento sobre el fondo.

Cuarto.—La exigencia de litisconsorcio activo constituye en el conflicto colectivo el modo de compatibilizar la legitimación conferida por la Ley a los Comités de Empresa con la eficacia general de la sentencia que deriva, a su vez, de la promoción de principios trascendentales, como son la evitabilidad de sentencias contradictorias en garantía de la igualdad de quienes por pertenecer a una misma empresa y estar regidos por una misma norma jurídica deben tener obviamente iguales condiciones de trabajo, que son también valores constitucionales reconocidos (artículos 14 y 9, número 3, de la CE) y que obligan a la presencia en el proceso de la totalidad de los afectados, pues no resulta admisible que puedan verse afectados quienes no han sido oídos ni están representados por los que promovieron el conflicto.

No puede olvidarse que, aunque el Comité de Empresa se encuentre legitimado por la Ley para el proceso de conflicto colectivo, actúa en representación de los trabajadores afectados y, por tanto, ejerciendo derechos e intereses que no son propios, sino de los trabajadores a quienes representa, que son, además, los titulares del derecho reconocido en el artículo 37, número 2, de la CE. Es, por tanto, la amplitud o restricción de la tutela de los derechos e intereses de los trabajadores la que debe ser contemplada a efectos de conocer si se vulnera o no el derecho a la tutela, teniendo en cuenta, como ya ha dicho la sentencia de este TC de 8 de julio de 1983, la posibilidad de limitaciones en el planteamiento del conflicto permitida por la Constitución y lo que se acaba de exponer en relación a la eficacia de la sentencia.

En tal sentido, no cabe entender que el pronunciamiento del Tribunal Central de Trabajo suponga una restricción injustificada que impida la tutela de los derechos o intereses, pues la defensa de éstos puede llevarse a cabo también por un Sindicato con implantación, lo que evita la falta de protección, incluso en supuestos como el presente, en que el litisconsorcio activo de todos los Comités se convierte en muy difícil o imposible. Ello no contradice la doctrina anterior de este TC, pues ni los Comités demandantes están capacitados para pactar el Convenio del que deriva el interés que defienden ni tienen tampoco capacidad para proceder a su interpretación o aplicación con carácter general. La preeminencia que tal planteamiento otorga a los Sindicatos no puede considerarse como irrazonable si se tiene en cuenta el distinto origen y carácter de la representación de éstos frente a la ostentada por los Comités.

Quinto.—En cuanto al segundo de los problemas debatidos en el proceso previo que origina la declaración de nulidad de actuaciones, es decir, la intervención de autoridades administrativas incompetentes, es ya de innecesaria resolución para el otorgamiento o denegación del amparo. Si a tenor de lo que se acaba de exponer el rechazo de la legitimación de algún o algunos Comités aislados no es irrazonable ni supone vulneración del derecho a la tutela, el problema de la competencia, que es derivado del anterior, deja de tener incidencia en la solución cualquiera que sea la forma en que haya de resolverse. De ahí que la postura del Ministerio Fiscal, que puede tener su apoyo tanto en el artículo de la Ley de Procedimiento Administrativo que justificaría la obligación del Delegado provincial de Sevilla de remitir las actuaciones a su superior jerárquico —Director general de Trabajo—, como en elemental principio de colaboración entre las autoridades autonómicas y estatales que fundamentaría igual obligación con respecto al Jefe del Servicio Territorial de Barcelona del Departamento de Trabajo de la Generalidad, no pueda ser acogida.

FALLO

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

Ha decidido:

Desestimar los recursos de amparo números 336/82 y 340/82, acumulados, interpuestos por los representantes de los Comités de Empresa del Banco de Vizcaya, S. A., de Barcelona y Sevilla, contra la sentencia de la Sala Quinta del Tribunal Central de Trabajo de 16 de julio de 1982, que decretó la nulidad de actuaciones en autos sobre conflicto colectivo de trabajo.

Publíquese en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 30 de julio de 1983.—Manuel García-Pelayo y Alonso. Ángel Latorre Segura.—Manuel Díez de Velasco Vallejo.—Gloria Bégue Cantón.—Rafael Gómez-Ferrer Morant.—Ángel Escudero del Corral.—Firmados y rubricados.