

TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

6121 *Sala Segunda. Sentencia 27/2004, de 4 de marzo de 2004. Recurso de amparo 3644-2000. Promovido por don Jorge Figueras Badosa frente a la Sentencia de un Juzgado de lo Social de Barcelona que desestimó su reclamación sobre complemento de antigüedad.*

Vulneración del derecho a la igualdad: plus de vinculación fijado por convenio colectivo en cuantía diferente por razón de la fecha de ingreso en la empresa. Voto particular.

La Sala Segunda del Tribunal Constitucional, compuesta por don Tomás S. Vives Antón, Presidente, don Pablo Cachón Villar, don Vicente Conde Martín de Hijas, don Guillermo Jiménez Sánchez, doña Elisa Pérez Vera y don Eugeni Gay Montalvo, Magistrados, ha pronunciado

EN NOMBRE DEL REY

la siguiente

SENTENCIA

En el recurso de amparo núm. 3644-2000, promovido por don Jorge Figueras Badosa, representado por la Procuradora de los Tribunales doña Isabel Cañedo Vega y asistido por el Abogado don Blas Rodríguez Vega, contra la Sentencia del Juzgado de lo Social núm. 18 de Barcelona, de 17 de mayo de 2000, recaída en autos núm. 1090/99, en procedimiento de reclamación de cantidad. Ha intervenido el Ministerio Fiscal. Ha sido Ponente el Magistrado don Tomás S. Vives Antón, quien expresa el parecer de la Sala.

I. Antecedentes

1. El día 23 de junio de 2000 tuvo entrada en el Registro General de este Tribunal un escrito, firmado por la representación procesal del recurrente, mediante el cual se interpuso recurso de amparo contra la resolución citada en el encabezamiento.

2. Los hechos y circunstancias relevantes para la resolución del presente amparo son, en síntesis, los siguientes:

a) El actor viene prestando servicios para MOHN, S.L., con una antigüedad de 3 de enero de 1996, categoría profesional de conductor-perceptor y un salario bruto mensual de 221.200 pesetas, con inclusión de prorrateo de pagas extraordinarias. El actor inició la relación laboral mediante la suscripción de un contrato de trabajo de interinidad, al amparo del Real Decreto 2546/1994, pasando a tener la condición de fijo con fecha de 22 de febrero de 1996.

b) La empresa demandada comenzó a abonar al actor el concepto de plus de vinculación a partir del mes de febrero de 1999. El convenio colectivo de la empresa, vigente en 1998, establecía en su art. 19, que regula los complementos personales del salario, lo siguiente:

«Antigüedad o Vinculación. A aquellos trabajadores fijos que el 31 de Enero de 1996 estuvieran percibiendo complemento personal por antigüedad, se les mantendrá en la forma en que se venía haciendo, consistiendo su percepción, como máximo, en dos bienios del 5% y cinco quinquenios del 10%, en ambos supuestos, calculados sobre el salario base a que se refiere el artículo 17 de este Convenio y con un tope del 60%.

A los trabajadores contratados con carácter temporal antes del 31 de Enero de 1995, se les aplicará lo regulado en el párrafo anterior.

El personal que haya ingresado después del 31 de Enero de 1995, se percibirá un complemento de Vinculación, que sustituirá el concepto y método de Antigüedad y que se regirá por la siguiente escala:

A los 3 años 4.202 Ptas.
A los 5 años 6.304 Ptas.
A los 10 años 9.455 Ptas.
A los 15 años 12.607 Ptas.

La fecha inicial del cómputo de antigüedad o vinculación será la del día primero del mes siguiente al del ingreso del trabajador en la Empresa.

Los aumentos por años de antigüedad o vinculación comenzarán a devengarse también a partir del día primero del mes siguiente en que se cumpla el bienio o quinquenio.

Para el cómputo de la antigüedad o vinculación se tendrá en cuenta todo el tiempo al servicio de la Empresa considerándose como efectivamente trabajados todos los meses o días en que se haya recibido un salario o remuneración, bien sea por servicios prestados o en vacaciones, licencias retribuidas y cuando reciba una prestación económica por incapacidad temporal derivada de accidente de trabajo o enfermedad. Asimismo será computable el tiempo de excedencia forzosa por nombramiento de un cargo político o sindical, así como en el caso de prestación del servicio militar. Por el contrario no se estimará el tiempo en que haya permanecido en situación de excedencia voluntaria.»

El convenio colectivo de la empresa para el año 1999 establece idéntica regulación.

c) Tras resultar sin efecto el intento de conciliación, el actor presentó demanda denunciando discriminación por diferenciación entre trabajadores en razón de su fecha de ingreso en la empresa, lo que consideraba contrario al principio «a igual trabajo, igual salario». Pretendía el abono del complemento de vinculación conforme al

cálculo efectuado para los trabajadores fijos que el 31 de enero de 1996 estuvieran percibiendo el complemento personal de antigüedad, comprendiendo su petición el período de julio a diciembre de 1998, por importe total de 36.324 pesetas, y el período de enero a junio de 1999, por importe de 6.094 pesetas, con el correspondiente recargo por mora. La parte demandada mostró su conformidad con esas cantidades para el caso de estimarse la demanda, oponiendo en cambio las excepciones de falta de legitimación activa del actor e inadecuación de procedimiento, dado que la parte actora pretende denunciar la norma colectiva, para lo que el procedimiento correcto sería el de impugnación de convenios colectivos, hallándose legitimados activamente sólo los sujetos citados en el art. 163 LPL.

d) Dictó Sentencia el Juzgado de lo Social núm. 18 de Barcelona, el 17 de mayo de 2000. Desestima las excepciones planteadas diciendo que el actor ejercita una acción de reclamación de cantidad y que, si bien alega para fundamentarla que el art. 19 del convenio colectivo supone un trato distinto y discriminatorio entre trabajadores, en ningún momento impugna o solicita que se declare la nulidad de dicho precepto. En cuanto a la cuestión de fondo se desestima la demanda «en aplicación de lo dispuesto en el citado artículo 19 del Convenio Colectivo, en relación con lo dispuesto en el artículo 3 en relación al artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores sobre la fuerza normativa de los convenios colectivos; pues al actor la empresa le abona el complemento de vinculación según lo previsto en dichos artículos para los trabajadores que hubieran ingresado en la empresa con posterioridad al 31-1-95; trato distinto que no puede considerarse discriminatorio ni vulnerador del artículo 14 de nuestra Constitución, puesto que la diferencia en la configuración del complemento de vinculación, que tiene carácter de complemento personal, se basa en la antigüedad que el trabajador ostente en la empresa. Debiendo tenerse en cuenta en esta materia la jurisprudencia constitucional en el sentido de que no puede afirmarse que las diferencias salariales pactadas en la negociación colectiva sean *per se* contrarias al principio de igualdad, sino que habrá de examinarse en cada caso la justificación o razonabilidad de las mismas o si resultan o no aceptables dentro de las circunstancias del sector o de la empresa». Se indicaba que contra dicha Sentencia no cabía recurso alguno, por razón de la cuantía (art. 189.1 LPL).

3. El recurrente alega en su demanda de amparo que la Sentencia recurrida vulnera el derecho fundamental a la igualdad y a la no discriminación del art. 14 CE. La regulación convencional establece una distinción de trato en el régimen retributivo de la antigüedad, atendiendo únicamente a la fecha de ingreso en la empresa o de adquisición de la condición de fijo en la misma, no habiendo ofrecido la resolución judicial ninguna razón que respalde la diferenciación, por lo que correspondía al actor el reconocimiento de las mismas condiciones establecidas para aquellos trabajadores fijos que a fecha de 31 de enero de 1996 estuvieran percibiendo el complemento personal de antigüedad y para los trabajadores de carácter temporal contratados antes del 31 de enero de 1995.

Solicita la declaración de nulidad de la Sentencia y que se ordene al Juzgado que dicte una nueva que tenga en cuenta la discriminación que supone la desigualdad establecida en el párrafo tercero del art. 19 de los convenios colectivos para 1998 y 1999 de la empresa Mohn, S.L., o subsidiariamente que se condene a esa sociedad al abono de las sumas reclamadas en la demanda rectora del proceso.

4. La Sección Tercera de este Tribunal, mediante providencia de 29 de octubre de 2001, acordó dar vista

de las actuaciones al demandante de amparo y al Ministerio Fiscal a fin de que, de conformidad con lo dispuesto en el art. 50.3 LOTC, formularan en el plazo de diez días las alegaciones que estimaran oportunas en relación con la eventual carencia manifiesta de contenido constitucional de la demanda [art. 50.1 c) LOTC].

Únicamente las presentó el Ministerio Fiscal, con fecha de 28 de noviembre de 2001, interesando la admisión a trámite del recurso al poseer, a su juicio, contenido constitucional.

5. Mediante providencia de 23 de abril de 2003 la Sala Segunda de este Tribunal acuerda conocer del presente recurso de amparo admitiendo a trámite la demanda y, a tenor de lo dispuesto en el art. 51 LOTC, constando ya en la Sala las actuaciones correspondientes a los autos núm. 1090/99, interesar que se emplazara a quienes hubieran sido parte en el mencionado procedimiento, con excepción del propio recurrente en amparo, con el fin de que pudieran comparecer en este proceso constitucional.

6. Por diligencia de ordenación de 11 de septiembre de 2003 se acuerda dar vista de las actuaciones a la parte recurrente y al Ministerio Fiscal (art. 52.1 LOTC).

7. El recurrente en amparo no presentó escrito de alegaciones, según se hace constar en diligencia de 16 de octubre de 2003.

8. El Ministerio Fiscal registró su escrito el 30 de septiembre de 2003 solicitando la estimación de la demanda de amparo. Señala que resulta necesaria la cita del escueto fundamento de Derecho tercero y la transcripción de los dos pasajes en los que parece contenerse la razón última de la decisión desestimatoria de la Sentencia impugnada. El primero de ellos se limita a afirmar que no hay discriminación puesto que la diferencia en la configuración del complemento de vinculación, que tiene carácter de complemento personal, se basa en la antigüedad del trabajador, lo que no deja de ser una tautología, ya que la Sentencia se limita a constatar lo que constituye precisamente la discrepancia, sin incluir razonamiento alguno. En el segundo de los citados aspectos el juzgador enuncia la necesidad de efectuar un estudio detenido de la justificación o razonabilidad de las diferencias o si resultan o no aceptables dentro de las circunstancias del sector o de la empresa, pero no procede después a dicho examen. Así pues, la respuesta es absolutamente deficiente, teniendo en cuenta que el objeto del proceso incidía en el contenido de un derecho fundamental. Por tanto, citando la STC 186/2001, mantiene que la vulneración del derecho a la igualdad se ha producido por carencia de motivación en el pronunciamiento del órgano judicial, lo que en su opinión debe llevar a este Tribunal a otorgar el amparo, reconocer la vulneración del art. 14 CE, declarar la nulidad de la Sentencia impugnada y acordar la devolución de las actuaciones al Juzgado a fin de que éste dicte nueva sentencia en la que se produzca «un fundado dictamen acerca del carácter discriminatorio o no de los motivos que justificarían la inclusión o exclusión del trabajador en uno de los tres grupos contemplados en el artículo 19 del convenio colectivo».

9. Por providencia de 26 de febrero de 2004, se señaló, para deliberación y votación de la presente Sentencia, el 4 de marzo siguiente.

II. Fundamentos jurídicos

1. Se pone en tela de juicio en este recurso de amparo la supuesta vulneración del derecho a la igualdad y a la no discriminación (art. 14 CE) como consecuencia

de la aplicación al actor de lo previsto en materia de complemento personal de «Antigüedad o Vinculación» en el convenio colectivo de la empresa Mohn, S.L.; aplicación que la Sentencia impugnada en este procedimiento constitucional no consideró lesiva porque el establecimiento de un diferente patrón retributivo para gratificar el tiempo de servicios a la empresa en función de la fecha de ingreso o de la de adquisición de firmeza no vulnera ningún derecho fundamental. El recurrente aduce que realiza el mismo trabajo que otros trabajadores fijos o temporales que, sin embargo, por haber accedido a su puesto de trabajo o a la contratación de duración indefinida con anterioridad a las fechas de referencia del convenio colectivo, perciben por ese concepto una cuantía superior al quedar sujetos a un régimen de cálculo y retribución más favorable.

Se nos solicita la declaración de nulidad de la Sentencia del Juzgado de lo Social núm. 18 de Barcelona, de 17 de mayo de 2000, para que se dicte una nueva que tenga en cuenta la discriminación que supone la desigualdad establecida en el párrafo tercero del art. 19 del convenio colectivo, o subsidiariamente que se condene a esa sociedad al abono de las sumas reclamadas en la demanda rectora del proceso, sin pedirse en cambio, como tampoco ocurrió en el proceso *a quo*, la nulidad de las previsiones controvertidas de la norma colectiva.

No habiéndose personado la empresa en este procedimiento constitucional sólo realizó alegaciones el Ministerio Fiscal, interesando la estimación del amparo con retroacción de las actuaciones para que el órgano judicial motive debidamente su respuesta a la cuestión de fondo.

2. La prohibición de discriminación contenida en el art. 14 CE representa un explícito rechazo de determinadas diferenciaciones históricamente muy arraigadas y que han situado a sectores de la población, tanto por la acción de los poderes públicos como por la práctica social, en posiciones, no sólo desventajosas, sino abiertamente contrarias a la dignidad de la persona que reconoce el art. 10 CE. En contraste con esa prohibición el principio genérico de igualdad no postula ni como fin ni como medio la paridad, y sólo exige la razonabilidad de la diferencia de trato (por todas, STC 17/2003, de 30 de enero, FJ 3), que es lo que en este caso, a la vista del objeto del proceso y de los contenidos de la denuncia que se efectúa, podría estar comprometido pese a la invocación de ambos principios en la demanda de amparo.

Para abordar la cuestión de si la resolución judicial que confirmó la validez de la aplicación de la norma colectiva al actor en sus estrictos términos vulneró el principio de igualdad, consagrado en el art. 14 CE, bueno será recordar la doctrina de este Tribunal relativa a ese derecho fundamental.

La STC 119/2002, de 20 de mayo, cuya cita en este caso es especialmente pertinente por analogía de la materia enjuiciada, hace recordatorio de nuestra jurisprudencia en los siguientes términos:

«3. ... El art. 14 CE contiene en su primer inciso una cláusula general de igualdad de todos los españoles ante la Ley, habiendo sido configurado este principio general de igualdad, por una conocida doctrina constitucional, como un derecho subjetivo de los ciudadanos a obtener un trato igual, que obliga y limita a los poderes públicos a respetarlo y que exige que los supuestos de hecho iguales sean tratados idénticamente en sus consecuencias jurídicas y que, para introducir diferencias entre ellos, tenga que existir una suficiente justificación de tal diferencia, que aparezca al mismo tiempo como fundada y razonable, de acuerdo con criterios y juicios de valor generalmente aceptados, y cuyas consecuencias

no resulten, en todo caso, desproporcionadas. Como tiene declarado este Tribunal desde la STC 22/1981, de 2 de julio, recogiendo al respecto la doctrina del Tribunal Europeo de Derechos Humanos en relación con el art. 14 CEDH, el principio de igualdad no implica en todos los casos un tratamiento legal igual con abstracción de cualquier elemento diferenciador de relevancia jurídica, de manera que no toda desigualdad de trato normativo respecto a la regulación de una determinada materia supone una infracción del mandato contenido en el art. 14 CE, sino tan sólo las que introduzcan una diferencia entre situaciones que puedan considerarse iguales, sin que se ofrezca y posea una justificación objetiva y razonable para ello, pues, como regla general, el principio de igualdad exige que a iguales supuestos de hecho se apliquen iguales consecuencias jurídicas y, en consecuencia, veda la utilización de elementos de diferenciación que quepa calificar de arbitrarios o carentes de una justificación razonable. Lo que prohíbe el principio de igualdad son, en suma, las desigualdades que resulten artificiosas o injustificadas por no venir fundadas en criterios objetivos y razonables, según criterios o juicios de valor generalmente aceptados.

También es necesario, para que sea constitucionalmente lícita la diferencia de trato, que las consecuencias jurídicas que se deriven de tal distinción sean proporcionadas a la finalidad perseguida, de suerte que se eviten resultados excesivamente gravosos o desmedidos.

En resumen, el principio de igualdad, no sólo exige que la diferencia de trato resulte objetivamente justificada, sino también que supere un juicio de proporcionalidad en sede constitucional sobre la relación existente entre la medida adoptada, el resultado producido y la finalidad pretendida (SSTC 22/1981, de 2 de julio, FJ 3; 49/1982, de 14 de julio, FJ 2; 2/1983, de 24 de enero, FJ 4; 23/1984, de 20 de febrero, FJ 6; 209/1987, de 22 de diciembre, FJ 3; 209/1988, de 10 de noviembre, FJ 6; 20/1991, de 31 de enero, FJ 2; 110/1993, de 25 de marzo, FJ 6; 176/1993, de 27 de mayo, FJ 2; 340/1993, de 16 de noviembre, FJ 4; 117/1998, de 2 de junio, FJ 8, por todas).

Esto así, el principio genérico de igualdad no postula ni como fin ni como medio la paridad pero sí exige la razonabilidad de la diferencia normativa de trato.

4. El juicio de igualdad, por lo demás, es de carácter relacional. Requiere como presupuestos obligados, de un lado, que, como consecuencia de la medida normativa cuestionada, se haya introducido directa o indirectamente una diferencia de trato entre grupos o categorías de personas (STC 181/2000, de 29 de junio) y, de otro, que las situaciones subjetivas que quieran traerse a la comparación sean, efectivamente, homogéneas o equiparables, es decir, que el término de comparación no resulte arbitrario o caprichoso (SSTC 148/1986, de 25 de noviembre; 29/1987, de 6 de marzo; 1/2001, de 15 de enero). Sólo una vez verificado uno y otro presupuesto resulta procedente entrar a determinar la licitud constitucional o no de la diferencia contenida en la norma.»

3. En relación con el primero de esos presupuestos (la existencia de un trato diferenciado), como ya se ha dejado constancia y cabe deducir con absoluta nitidez de la lectura de las previsiones de los convenios colectivos de la empresa Mohn, S.L., para los años a los que se refiere la petición del actor en el proceso, es patente la diferencia establecida en materia salarial para los trabajadores por razón de la fecha de ingreso en la empresa o por la de la contratación por tiempo indefinido, distinto trato que se actualiza en el diferente modelo retributivo y las diversas reglas de cuantificación del complemento personal que remunera el tiempo de servicios a la empresa (vinculación o antigüedad, en la denominación de la norma colectiva).

Tampoco permite objeciones de carácter relacional el segundo de los presupuestos antes aludidos, esto es, la homogeneidad de las situaciones subjetivas que se pretenden comparar a efectos del juicio de igualdad, constituidas en este caso por los trabajadores que accedieron a la empresa o a la contratación de duración indefinida antes o después de las fechas de referencia fijadas en el convenio (el 31 de enero de 1995 o el 31 de enero de 1996, respectivamente). En efecto, con independencia ahora de que el factor temporal que sustenta la diferenciación en la norma colectiva sea o no constitucionalmente admisible, lo cierto es que las situaciones subjetivas permiten ex ante la comparación. Los términos de contraste invocados por el actor (los trabajadores que accedieron a la empresa o a la condición de fijos con anterioridad a aquellos días) no presentan otros elementos distintivos con el recurrente sino el constituido por dichas fechas de referencia, careciendo la norma colectiva de indicación alguna sobre otros criterios diferenciadores. En definitiva, diversamente a lo que ocurría en otras situaciones enjuiciadas por este Tribunal (por ejemplo, SSTC 171/1989, de 19 de octubre), la desigualdad de trato se produce entre trabajadores que se encuentran en una misma situación de hecho y no simplemente entre colectivos que, aun perteneciendo a la misma entidad, realizan funciones distintas o poseen diversa caracterización profesional o se encuentran por alguna otra razón ante una diferente situación de partida en relación con ese concreto complemento salarial, más allá de la individualización del tiempo de servicios en cada caso (circunstancia esta última que no es objeto de controversia y que marcará, lógicamente, diferencias en la cuantía del complemento correspondiente a cada trabajador).

4. La determinación de si concurre o no la vulneración denunciada requiere que se aborde previamente, en general, la ordenación jurídica de la igualdad de tratamiento retributivo en nuestro sistema jurídico y su concreción a través de la negociación colectiva, así como, en particular, la aptitud diferenciadora del factor temporal en el que los firmantes del convenio han situado el fundamento de la diversificación de un régimen que anteriormente era uniforme y único.

En cuanto a lo primero debe recordarse que el sistema normal de fijación del salario y, en general, del contenido de la relación laboral, corresponde a la autonomía de los trabajadores y empresarios mediante el ejercicio del derecho a la negociación colectiva que proclama el art. 37.1 CE. Mas un Estado social y democrático de Derecho, que propugna entre los valores superiores de su Ordenamiento jurídico la justicia y la igualdad (art. 1.1 CE), y en el que se encomienda a todos los poderes públicos el promover las condiciones para que la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas (art. 9.2 CE), ha de complementar aquel sistema de determinación del salario asegurando los valores de justicia e igualdad que den efectividad al mandato constitucional contenido en el art. 35.1 CE (SSTC 31/1984, de 7 de marzo, FJ 9, y 119/2002, de 20 de mayo, FJ 6).

Complementariamente, en lo que específicamente atiene a la negociación colectiva, hemos declarado que en el convenio colectivo, aunque han de respetarse las exigencias indeclinables del derecho a la igualdad y la no discriminación, éstas no pueden tener el mismo alcance que en otros contextos, pues en el ámbito de las relaciones privadas, en el que el convenio colectivo se incardina, los derechos fundamentales, y entre ellos el de igualdad, han de aplicarse matizadamente, haciéndolos compatibles con otros valores que tienen su origen en el principio de la autonomía de la voluntad (SSTC 177/1988, de 10 de octubre, FJ 4; 171/1989, de 19

de octubre, FJ 1; o 2/1998, de 12 de enero, FJ 2, entre otras). No podemos olvidar, por lo demás, que en el curso de la negociación colectiva los representantes de los trabajadores defienden los intereses globales de éstos, observando la realidad en la que intervienen, las implicaciones presentes y futuras de sus pactos y las consecuencias que una estrategia negociadora desviada podría llegar a provocar en perjuicio de sus representados (STC 119/2002, de 20 de mayo, FJ 6).

En consecuencia, ni la autonomía colectiva puede, a través del producto normativo que de ella resulta, establecer un régimen diferenciado en las condiciones de trabajo sin justificación objetiva y sin la proporcionalidad que la medida diversificadora debe poseer para resultar conforme al art. 14 CE, ni en ese juicio pueden marginarse las circunstancias concurrentes a las que hayan atendido los negociadores, siempre que resulten constitucionalmente admisibles.

Así debe entenderse, según señalábamos en la STC 177/1988, de 10 de octubre, FJ 4, mucho más cuando en el Ordenamiento español, a diferencia de lo que ocurre en otros países de nuestro entorno, el convenio colectivo, al menos en la más importante de sus manifestaciones, alcanza una relevancia cuasi-pública, no sólo porque se negocia por entes o sujetos dotados de representación institucional y a los que la ley encarga específicamente esa función, sino también porque una vez negociado adquiere eficacia normativa, se incardina en el sistema de fuentes del Derecho y se impone a las relaciones de trabajo incluidas en su ámbito sin precisar el auxilio de técnicas de contractualización ni necesitar el complemento de voluntades individuales. El convenio colectivo, en suma, en cuanto tiene valor normativo y se inscribe en el sistema de fuentes, ha de someterse a las normas de mayor rango jerárquico y ha de respetar el cuadro de derechos fundamentales acogidos en nuestra Constitución y, en concreto, las exigencias indeclinables del derecho a la igualdad y a la no discriminación, sin que ello suponga que toda distinción dentro del convenio colectivo sea *per se* contraria al principio de igualdad (SSTC 119/2002, de 20 de mayo, FJ 6, y 177/1988, de 10 de octubre, FJ 4).

Habrà que examinar, por tanto, si la diferencia establecida en el presente caso es o no razonable y si es o no aceptable para el Ordenamiento, todo ello a la luz de las consideraciones generales que este Tribunal ha hecho sobre el contenido y el alcance del principio de igualdad en esos ámbitos y de las consideraciones particulares que aquí se vienen haciendo.

5. Entrando a enjuiciar la diferencia de trato en el caso concreto desde los presupuestos expuestos es necesario subrayar, en primer lugar, que desde 1998 los convenios colectivos de la empresa MOHN, S.L., regulan unitariamente los complementos personales por vinculación o antigüedad destinados a retribuir el tiempo de servicios, sin que la diferencia en la denominación y en el método y reglas de cálculo responda materialmente a otras razones que las fechas de ingreso o adquisición de la condición de fijo en la empresa.

La Sentencia dictada en el proceso judicial ahora recurrida ofrece un razonamiento circular por el que, lejos de aportarse un fundamento que explique la conclusión alcanzada en el juicio de igualdad que centra la controversia, se desestima apodócticamente la pretensión con el descuidado expediente de constatar la diferencia de trato en el convenio, obviando que ésta era precisamente la cuestión discutida y a resolver. En efecto, según el juzgador no hay vulneración del art. 14 CE porque la empresa abona el complemento de vinculación según lo previsto en los artículos del convenio para los trabajadores que hubieran ingresado en la empresa con posterioridad al 31 de enero de 1995,

«trato distinto que no puede considerarse discriminatorio ni vulnerador del artículo 14 de nuestra Constitución, puesto que la diferencia en la configuración del complemento de vinculación, que tiene carácter de complemento personal, se basa en la antigüedad que el trabajador ostente en la empresa».

En consecuencia nos corresponderá despejar si las distintas fechas de ingreso o de adquisición de fijeza en la relación laboral —sin adjetivos ni adiciones, pues nada añade el convenio colectivo— pueden ser, en sí mismas consideradas, razones justificativas de un diferente método de retribución de la antigüedad.

Hay dos elementos que deben resaltarse como premisas del enjuiciamiento:

a) En primer lugar que se trata de complementos salariales de naturaleza personal, según la propia literalidad del convenio colectivo, ajenos ambos (tanto la antigüedad como la vinculación) al tipo de trabajo realizado o a la situación o resultados de la empresa (art. 26.3 de la Ley del estatuto de los trabajadores, en adelante LET). De hecho, más allá de su calificación en el convenio, los citados complementos se perfilan sin que en ellos tengan parte variables como la prestación de los servicios en un puesto de trabajo específico, razones de promoción económica, como por ejemplo el mérito o la experiencia, o circunstancias relativas a los beneficios de la empresa, la productividad o rendimiento de los trabajadores, la calidad y cantidad de trabajo realizado, su valor, o similares. Son, por tanto, complementos de carácter continuado, ajenos a criterios de base subjetiva u objetiva fundados en las condiciones del trabajo, en elementos concurrentes en la prestación independientes del puesto de trabajo, en el resultado del trabajo, en el rendimiento de los trabajadores o en circunstancias del estilo.

b) Tampoco se observan otras variables en la norma convencional ni en la Sentencia impugnada que expliquen la diversificación, como más atrás se indicó.

Pese a ello los complementos de antigüedad y vinculación tienen distinta base de cálculo y resultante cuantitativa en el convenio colectivo de la empresa Mohn, S.L. La antigüedad se fija en función al salario base (dos bienes del 5 por 100 y cinco quinquenios del 10 por 100, con un tope del 60 por 100), mientras que se establece una cuantía fija según los años de servicio en el caso del complemento de vinculación (comenzándose con un módulo de 4.202 pesetas, a los 3 años de servicios, seguido de otro de 6.304 pesetas, a los 5 años, de 9.455 pesetas, a los 10 años, y uno máximo de 12.607 pesetas, a partir de los 15 años, cantidad sin duda muy inferior al 60 por 100 del salario base que es el tope para el otro colectivo). Por tanto la base para el cálculo no es la misma para todos, ni puede serlo el producto resultante, como tampoco lo son los períodos mínimos o máximos de permanencia en la empresa tomados en consideración.

6. Así las cosas, fundándose exclusivamente la desigualdad que dispensa la norma colectiva en la fecha de ingreso en la empresa o en la de adquisición de la condición de fijo, la misma resulta contraria al art. 14 CE en cuanto utiliza como criterios de diferenciación elementos que no pueden justificar tal disparidad, al menos si no vienen complementados por otros factores por sí mismos diferenciadores o justificativos de la razonabilidad de la diferencia de manera que la relación entre la medida adoptada, el resultado que se produce y lo pretendido supere un juicio de proporcionalidad.

En efecto, la distinta fecha de ingreso en la empresa, por sí sola, no puede justificar un modo diferente de valoración de la antigüedad en el convenio de un grupo de trabajadores respecto del otro, puesto que su lógica

descansa en un trato peyorativo a quien accede más tarde al empleo, haciendo de peor condición artificialmente a quienes ya lo son por las dificultades existentes en la incorporación al mercado de trabajo y por la menor capacidad de negociación con la que cuentan en el momento de la contratación, con lo que la diversidad de las condiciones laborales que de ello se deriva enmascara una infravaloración de su condición y de su trabajo. Por otra parte la clase o naturaleza de éste no ha sido tenida en cuenta, ni en la norma convencional, ni en la Sentencia impugnada, como más atrás se indicó. Ni siquiera han sido aludidos, y menos aún analizados o sopesados, su contenido o características. Y es patente, en fin, a mayor abundamiento, que la simple condición de trabajador de más reciente contratación no conlleva por defecto tareas de menor entidad, ni menor calidad en el servicio, ni esa diferencia material impide en su caso la equivalencia de valor o de importancia de unas y otras prestaciones.

No debe olvidarse tampoco que, tras la desregulación que llevó a cabo la Ley 11/1994, de 19 de mayo, del que hasta entonces era un derecho a la promoción económica de carácter necesario, que ha pasado a ser dispositivo para las partes negociadoras, pueden incluso respetarse tan solo los derechos ya causados bajo el convenio anterior o en curso de adquisición en el tramo temporal correspondiente por los antiguos trabajadores (art. 25.2 LET). Sin embargo nada excusa la necesidad de que en el nuevo convenio, y a partir de su entrada en vigor, se fije una estructura salarial que trate por igual a todos los trabajadores a los que ha de aplicarse (sin perjuicio de que se respeten las percepciones consolidadas); pues lo que es reprochable desde la perspectiva del derecho a la igualdad es que se establezca una valoración de la antigüedad para el futuro de modo distinto para dos colectivos de trabajadores, y que se haga exclusivamente en función de la fecha de su ingreso en la empresa.

7. En resumidas cuentas, como decía nuestra STC 177/1993, de 31 de mayo, no se ve en este caso más factor diferencial que el meramente temporal, insuficiente como fundamento del diferente concepto y método (por utilizar los términos del convenio) del complemento asignado, desfavoreciendo a determinados trabajadores con relación a sus compañeros más antiguos por razón de datos tan inconsistentes como los mencionados. La desigualdad, por tanto, no ofrece otro soporte visible que una minusvaloración de un grupo segregado y peor tratado, lo que no tiene acomodo en la Constitución a la luz del principio de igualdad (art. 14 CE) ni tampoco en la perspectiva social que impone esa connotación de nuestro Estado de Derecho en conexión con la igualdad efectiva de los individuos y los grupos en que se integra (art. 9.2 CE).

El desenlace notorio, en suma, es una diferencia injustificada en la estructura salarial y en la cuantía de las retribuciones fijada en el convenio colectivo. Diferencia que no es fruto de la autonomía individual, de un pacto privado o una decisión empresarial (SSTC 34/1984, de 9 de marzo, FJ 2; 2/1998, de 12 de enero, FJ 2; o 39/2003, de 27 de febrero, FJ 4), y que es igualmente ajena, *ad intra* del convenio, a algún tipo de contraprestación a los afectados que pueda hacer potencialmente compatible la medida con el art. 14 CE. No consta pacto alguno que implique compromisos empresariales dirigidos efectivamente a compensar, favoreciendo a los trabajadores perjudicados, por el trato salarial peyorativo al que se les somete, ni siquiera previsiones que con base en pautas de compensación o reequilibrio determinen el establecimiento de la diferencia de modo transitorio, asegurando su desaparición progresiva.

Por tanto la desigualdad de trato retributivo a trabajadores como el actor en materia de antigüedad sin razones objetivas que lo justifiquen resulta contraria al art. 14 CE. Decía nuestra STC 177/1988, de 10 de octubre, FJ 5, que el principio de igualdad no exige la creación de un determinado plus o complemento, aun cuando se den las circunstancias fácticas precisas para ello, pero sí la aplicación conforme al art. 14 CE cuando el convenio colectivo lo hubiere creado.

8. Las anteriores consideraciones conducen directamente al otorgamiento del amparo, y sólo quedan por determinar los efectos de la presente Sentencia constitucional (art. 55 LOTC).

Es doctrina de este Tribunal que el recurso de amparo no es instrumento adecuado para pronunciarse sobre la licitud del convenio colectivo (SSTC 177/1988, de 10 de octubre, y 171/1989, de 19 de octubre). Lo que no implica, sin embargo, que las reglas creadas por el ejercicio de la negociación colectiva «queden totalmente al margen» y sean ajenas al recurso de amparo, en tanto que no cabe duda de que el convenio colectivo puede lesionar los derechos fundamentales, y de que en ese momento se habrá cumplido la primera condición para impetrar el amparo. Lo que sucede, no obstante, es que ello no basta para acudir al proceso de amparo constitucional, pues, según recordaban aquellos pronunciamientos, para que una lesión de origen extrajudicial tenga acceso al mismo, las exigencias técnico procesales de la Ley Orgánica del Tribunal Constitucional imponen la mediación de un acto judicial no reparador de las lesiones producidas, siendo, en todo caso, a dicha resolución judicial a la que habrá que imputar la lesión del derecho fundamental, precisamente por reiterar y confirmar o por no corregir la vulneración denunciada.

Solicita la parte actora, subsidiariamente, que se condene a la empresa al abono de las sumas reclamadas en la demanda rectora del proceso. Esta última pretensión no puede ser atendida por este Tribunal, pues ello equivaldría a suplantar al órgano judicial competente en su función de interpretación de la normativa aplicable a los efectos de determinar la cantidad que al actor le corresponde en concepto de complemento por su prestación de servicios a la empresa. En el presente caso la declaración de la vulneración debe determinar únicamente la anulación de la Sentencia recurrida y la retroacción de las actuaciones al momento procesal oportuno para que el Juzgado de lo Social núm. 18 de Barcelona, partiendo de que, en los términos expuestos en el anterior fundamento jurídico, resulta contrario al principio de igualdad (art. 14 CE) la previsión controvertida del convenio colectivo, dicte nueva Sentencia resolviendo la pretensión. De igual forma, es el órgano judicial el que habrá de determinar, en su caso, las eventuales consecuencias que sobre la regulación colectiva pudieran derivarse de la declaración contenida en la presente Sentencia constitucional (STC 183/2000, de 10 de julio, FJ 6).

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 don Jorge Figueras Badosa y, en su virtud:

1.º Reconocer que se ha vulnerado el derecho fundamental a la igualdad del recurrente (art. 14 CE).

2.º Restablecerlo en la integridad de su derecho y, a tal fin, declarar la nulidad de la Sentencia del Juzgado

de lo Social núm. 18 de Barcelona, de 17 de mayo de 2000, recaído en autos núm. 1090/99, en procedimiento de reclamación de cantidad, retrotrayendo las actuaciones para que el Juzgado de lo Social núm. 18 de Barcelona, partiendo de que resulta contrario al principio de igualdad (art. 14 CE) la previsión del convenio colectivo, dicte Sentencia resolviendo la pretensión del recurrente de amparo en términos conformes con el contenido constitucional del derecho vulnerado.

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

Dada en Madrid, a cuatro de marzo de dos mil cuatro.—Tomás S. Vives Antón.—Pablo Cachón Villar.—Vicente Conde Martín de Hijas.—Guillermo Jiménez Sánchez.—Elisa Pérez Vera.—Eugeni Gay Montalvo.—Firmado y rubricado.

Voto particular que formula el Magistrado don Vicente Conde Martín de Hijas respecto de la Sentencia de 4 de marzo de 2004, dictada en el recurso de amparo núm. 3644-2000

Con el mayor respeto al criterio mayoritario de mis compañeros reflejado en la Sentencia, estimo oportuno formular el presente Voto particular discrepante de la fundamentación de la Sentencia y parte del fallo, en los términos que paso a exponer.

1. La razón básica de mi discrepancia consiste en que considero que la Sentencia se excede en los términos de adecuado enjuiciamiento del caso, saltando sobre el de la Sentencia recurrida en amparo, para hacer objeto del mismo el convenio colectivo respecto a cuya aplicación se pronunció dicha Sentencia; y ello, a mi entender, planteando además el juicio sobre el convenio sobre bases que entiendo que no se corresponden con su verdadero sentido.

La consecuencia de tal modo de proceder es que en la retroacción de actuaciones que se ordena en el núm. 2 del fallo se impone al Juzgado de lo Social núm. 18 de Barcelona la pauta jurídica de la Sentencia que está obligado a dictar, pauta consistente en que lo ha de hacer «partiendo de que resulta contrario al principio de igualdad (art. 14 CE) la previsión del convenio colectivo».

De este modo nuestra Sentencia se sitúa directamente en la posición del órgano *a quo*, que es al que correspondía primariamente dicho enjuiciamiento, omitido en la Sentencia recurrida, omisión que podía haber sido la base del éxito del amparo; pero con un contenido del fallo más limitado, evitando que la imputada vulneración de la Sentencia recurrida se trasladase sin más a la del convenio aplicado; y menos sobre la base de una interpretación del convenio colectivo en discusión, que, como he adelantado, creo que se adecua a su texto.

2. Comparto la tesis del Ministerio Fiscal, cuando imputa a la Sentencia recurrida «una deficiente motivación que no explica la razón de la desestimación de la demanda»; pero que «ese incorrecto modo de desarrollar la función jurisdiccional que contraría en principio el derecho a la tutela judicial efectiva, no parece lícito que haga recaer sus consecuencias sobre el acto del particular, transmutando *a posteriori* su condición y calificándolo como discriminatorio por la sola circunstancia de una insuficiente respuesta del Juez, que en la hipótesis de haberse producido en toda su amplitud, habría quizá revelado el ajuste constitucional de la decisión empresarial al reconocer al actor un determinado complemento de vinculación o antigüedad y no otro»; así como que «la lesión del derecho a la igualdad que origina la incompleta motivación de la sentencia recurrida, no

supone necesariamente la atribución de carácter discriminatorio a la interpretación que el empresario realiza de la norma del convenio colectivo».

Creo que el indicado por el Fiscal era el planteamiento correcto al que debíamos haber limitado nuestro análisis jurisdiccional; y que, al no haberlo hecho, en un conflicto *inter privados*, como es el que subyace al actual recurso de amparo, nuestra Sentencia, sin respetar la subsidiariedad del amparo, que continuamente predicamos, se ha enfrentado al enjuiciamiento directo del convenio colectivo en torno al que se discute, sin un previo pronunciamiento del Juzgado de lo Social al respecto.

En efecto la Sentencia recurrida expresa su *ratio decidendi* en su fundamento jurídico tercero, cuando, tras afirmar la correcta aplicación al actor del convenio colectivo, al abordar la alegada discriminación, habla de «trato distinto que no puede considerarse discriminatorio ni vulnerador del artículo 14 de nuestra Constitución, puesto que la diferencia en la configuración del complemento de vinculación, que tiene carácter personal, se basa en la antigüedad que el trabajador ostente en la empresa».

Con razón el Ministerio Fiscal critica tal argumento, diciendo que «no deja de ser una tautología o inútil repetición de una misma cuestión a la que no se da respuesta, ya que la sentencia se limita a constatar lo que constituye precisamente la realidad de la discrepancia del ahora recurrente, sin incluir justificación alguna del hecho originador de tal queja».

Dicha tautología no la remedia la Sentencia cuando a continuación aduce que «no puede afirmarse que las diferencias salariales pactadas en la negociación colectiva sean *per se* contrarias al principio de igualdad, sino que habrá de examinarse en cada caso la justificación o razonabilidad de las mismas o si resultan o no aceptables dentro de las circunstancias del sector o de la empresa». Eso que habría de examinarse, para resolver si la diferencia cuestionada era contraria al principio de igualdad, la Sentencia no lo examina, dejando así sin fundamentación discernible el rechazo de la alegada vulneración de la igualdad en el convenio colectivo cuestionado.

Por ello, y de nuevo siguiendo la tesis del Fiscal, creo que lo procedente en este caso hubiera sido limitarse a declarar «la nulidad de la Sentencia por vulneración del derecho a la igualdad por carencia de motivación suficiente», lo que «no impide un posterior pronunciamiento del órgano jurisdiccional, en el que se produzca un fundado dictamen acerca del carácter discriminatorio o no de los motivos que justificarían la inclusión o exclusión del trabajador en uno de los tres grupos contemplados en el artículo 19 del convenio colectivo». Pero se debía haber omitido todo pronunciamiento sobre el alegado carácter discriminatorio del convenio, pues, al tratarse de un conflicto *inter privados*, como ya se ha dicho antes, para que este Tribunal pudiera enjuiciar tal cuestión, por la exigencia de subsidiariedad del amparo, hubiera sido necesario un pronunciamiento previo al respecto del Juzgado de lo Social, que, según ya se ha explicado, no existe aquí.

3. En todo caso, y al margen de que considere que no debíamos habernos pronunciado sobre el alegado carácter discriminatorio del convenio colectivo, como ya destacué antes, creo que la afirmación de ese carácter discriminatorio se asienta sobre bases argumentales que no puedo compartir.

Me limitaré en un sentido negativo a razonar el que creo desenfocado argumental de la Sentencia, sin pretender por mi parte oponer a la interpretación de aquélla otra diferente, para no incurrir en la que he considerado extralimitación del enjuiciamiento directo del convenio colectivo, sin previo enjuiciamiento del mismo en la jurisdicción ordinaria.

La Sentencia de la que disiento deja constancia literal de la redacción del art. 19 del convenio colectivo en torno al que estaba entablado el debate en proceso *a quo* en el antecedente 2, apartado b). En dicho precepto, según se demuestra por la sola lectura de dicho antecedente, los trabajadores se diferencian en tres grupos:

a) «aquellos trabajadores fijos que el 31 de Enero de 1966 estuvieran percibiendo complemento personal por antigüedad» a los que «se les mantendrá en la forma en que se venía haciendo» la percepción en función de bienes (dos al 5 por 100) y quinquenios (5 al 10 por 100, con un tope del 60 por 100).

b) «los trabajadores contratados con carácter temporal antes del 31 de Enero de 1995», a los que se les aplicará lo regulado para el grupo anterior.

c) «el personal que haya ingresado después de 31 de Enero de 1995», para el que se establece un complemento de vinculación que sustituirá al de antigüedad, con unas retribuciones a tanto alzado y distintas a los tres, a los cinco, a los diez y a los quince años.

La Sentencia a la hora de aplicar el canon de la prohibición de discriminación que expone en su fundamento jurídico 2, dice en el 3 que «como ya se ha dejado constancia y cabe deducir con absoluta nitidez de la lectura de las previsiones de los convenios colectivos de la empresa Mohn, S.L., para los años a los que se refiere la petición del actor en el proceso, es patente la diferencia establecida en materia salarial por razón de la fecha de ingreso en la empresa o por la de la contratación por tiempo indefinido». Más adelante se dice que «tampoco permite objeciones de carácter relacional el segundo de los presupuestos antes aludidos, esto es, la homogeneidad de las situaciones subjetivas que se pretenden comparar a efectos del juicio de igualdad, constituidas en este caso por los trabajadores que accedieron a la empresa o a la contratación indefinida antes o después de las fechas de referencia fijadas en el convenio (el 31 de enero de 1995 o el 31 de enero de 1996, respectivamente)».

Y después, que «los términos de contraste invocados por el actor (los trabajadores que accedieron a la empresa o a la condición de fijos con anterioridad a aquellos días) no presentan otros elementos distintos con el recurrente sino el constituido por dichas fechas de referencia, careciendo la norma colectiva de indicación alguna sobre otros criterios diferenciadores».

Sobre la base de esos concretos términos de la diferencia de trato y de la afirmada homogeneidad de los grupos de contraste es como se argumenta en los ulteriores fundamentos acerca de la razonabilidad y proporcionalidad de tal diferencia de trato normativo, en términos que no tendría inconveniente en aceptar, si los de partida se ajustasen a los reales del convenio colectivo.

Ocurre, no obstante, que los términos del planteamiento de partida (existencia de las diferencias y homogeneidad de situaciones de los grupos) los considero incorrectos, pues se prescinde de un elemento objetivo de tanta significación, como es el de que los trabajadores vinieran o no percibiendo con anterioridad complemento de antigüedad; lo que da lugar a grupos o situaciones de las que no puede predicarse la homogeneidad, pues evidentemente no están en la misma situación los trabajadores que venían percibiendo un determinado complemento, que los que no lo percibían, cuando sobreviene una norma nueva rectora de la retribución por antigüedad.

No se diferencia así entre trabajadores ingresados antes o después de una fecha sin más, o que adquirieran la condición de fijos antes o después de una fecha, sino básicamente entre trabajadores que con arreglo al sis-

tema convencional precedente venían percibiendo el complemento de antigüedad que en dichos convenios se establecía, o estaban en curso de adquisición, y trabajadores que habían ingresado después de una fecha determinada, y que no percibían complemento de antigüedad.

Creo que prescindir del elemento objetivo de la precedente percepción o no del complemento de antigüedad a la hora de valorar desde la perspectiva constitucional del derecho de igualdad la validez del cambio normativo, y afirmar sobre esa omisión la homogeneidad de los grupos a comparar, supone un auténtica distorsión de los verdaderos términos del problema que desde dicha perspectiva suscita el art. 19 del convenio colectivo en discusión.

La Sentencia de la que disiento incurre, a mi juicio, en una esquematización distorsionadora del sentido del convenio, desde la que se llega a la consecuencia de tacharlo de discriminatorio. El proceder correcta debiera haber sido, (puesto que se aborda el enjuiciamiento constitucional del convenio desde la clave de la igualdad, a mi juicio, indebidamente) haber partido de una correcta exégesis del convenio colectivo, respetuosa con sus exactos términos, para decidir después, en función de su real complejidad, si se respetaba o no el principio de igualdad.

Entiendo que nuestra Sentencia, al tachar de discriminatorio el convenio, y obligar al Juez de lo Social a dictar nueva Sentencia, para resolver la pretensión del recurrente, partiendo de que el precepto convencional discutido resulta contrario al principio de igualdad, hace tal calificación sobre una base irreal, por la inexactitud de los datos de partida.

Nuestra Sentencia se subroga en el papel que primariamente le correspondía al Juzgado *a quo* para enjuiciar y decidir si el convenio colectivo en torno al que estaba planteado el debate era o no discriminatorio, lesionando el principio de subsidiariedad del recurso de amparo, e impide al Juez el ejercicio de su propia jurisdicción al respecto, puesto que nuestra Sentencia le vincula a partir del carácter discriminatorio del convenio, y todo ello sobre la base de un planteamiento erróneo.

En esa forzada simplificación se prescinde del obligado enfoque de legalidad que supone el art. 25 LET, según resultó de la modificación de la Ley 11/1994, que, al introducir el principio de positividad en la promoción económica del trabajador, modificando el anterior sistema de regulación legal imperativa, estableció la salvedad de los derechos adquiridos o en curso de adquisición en el tramo temporal correspondiente. Era en ese marco legal, en el que debía encuadrarse el convenio colectivo, enjuiciando desde el prisma constitucional de la igualdad si en sus reales términos el tratamiento diferencial de los distintos grupos del art. 19 de aquél era o no respetuoso con el principio de igualdad.

Eludo, como ya indique antes, un personal pronunciamiento sobre el particular, para no incurrir por mi parte en la extralimitación que imputo a nuestra Sentencia; pero en cualquier caso el enjuiciamiento correcto, para el que le cerramos el paso al Juez *a quo*, creo que debía haberse desarrollado sobre las referidas bases normativas.

En este sentido emito mi Voto.

Madrid, a cinco de marzo de dos mil cuatro.—Vicente Conde Martín de Hijas.—Firmado y rubricado.

6122 *Sala Segunda. Sentencia 28/2004, de 4 de marzo de 2004. Recursos de amparo 4562-2001 y 4563-2001 (acumulados). Promovido por don Antonio García Franco y otro frente a la Sentencia de la Audiencia Provincial de Cádiz que les condenó por delitos de estafa y falsedad en documento mercantil. Supuesta vulneración de la igualdad en la aplicación de la ley, y vulneración del derecho a un proceso con todas las garantías: condena pronunciada en apelación sin haber celebrado vista pública (STC 167/2002).*

La Sala Segunda del Tribunal Constitucional, compuesta por don Tomás S. Vives Antón, Presidente, don Pablo Cachón Villar, don Vicente Conde Martín de Hijas, don Guillermo Jiménez Sánchez, doña Elisa Pérez Vera y don Eugeni Gay Montalvo, Magistrados, ha pronunciado

EN NOMBRE DEL REY

la siguiente

SENTENCIA

En los recursos de amparo acumulados núms. 4562-2001 y 4563-2001, promovido el primero por don Antonio García Franco, representado por el Procurador de los Tribunales don Federico José Olivares Santiago y asistido por el Abogado don Fernando Serrano Martínez, y el segundo por don Francisco José García Franco, representado por el mismo Procurador y asistido por el Letrado don José María Fernández Reyes, contra la Sentencia de la Sección Octava de la Audiencia Provincial de Cádiz, con sede en Jerez de la Frontera, de fecha 11 de julio de 2001, que resolvió el recurso de apelación interpuesto contra la Sentencia dictada el 26 de marzo de 2001 por el Juzgado de lo Penal núm. 2 de Jerez de la Frontera en causa seguida por delitos continuados de estafa y falsedad en documento mercantil. Ha intervenido el Ministerio Fiscal. Ha sido Ponente el Magistrado don Pablo Cachón Villar, quien expresa el parecer de la Sala.

I. Antecedentes

1. Mediante escrito registrado el 9 de agosto de 2001 el Procurador de los Tribunales don Federico José Olivares Santiago, en nombre y representación de don Antonio García Franco, interpuso recurso de amparo contra la resolución judicial referida en el encabezamiento de la presente Sentencia, al cual se atribuyó el número de recurso de amparo 4562-2001.

2. Los hechos en que se basa la pretensión de amparo son, en síntesis, los siguientes:

a) En virtud de querrela formulada por don Ángel Deodato Sánchez Recio y mercantil Nacional Suiza, compañía de seguros y reaseguros, S.A., contra el recurrente y su hermano Francisco José, se incoaron por el Juzgado de Instrucción núm. 3 de Sanlúcar de Barrameda las diligencias previas núm. 413/90 bis, transformadas posteriormente en procedimiento abreviado núm. 443/1997, cuyo enjuiciamiento correspondió al Juzgado de lo Penal núm. 3 de Jerez de la Frontera.

b) Dicho Juzgado de lo Penal dictó Sentencia de 26 de marzo de 2001 por la que absolvía a los acusados de los delitos continuados de falsedad en documento mercantil y estafa de los que se les acusaba.

La Sentencia declaraba probados los siguientes hechos: «1) En el mes de julio de 1986 la entidad Nacional Suiza Compañía de Seguros y Reaseguros S.A., crea