|  |  |
| --- | --- |
| Auto | 1074/1988 |
| Fecha | de 26 de septiembre de 1988 |
| Sala | Sección Primera |
| Magistrados | Don Francisco Tomás y Valiente, don Luis Díez-Picazo y Ponce de León y don Eugenio Díaz Eimil. |
| Núm. de registro | 812-1988 |
| Asunto | Recurso de amparo 812/1988 |
| Fallo | En mérito de lo expuesto, la Sección acuerda la inadmisión del recurso y el archivo de las actuaciones. |

**AUTO**

**I. Antecedentes**

1. Doña Isabel Cañedo Vega, Procuradora de los Tribunales, en nombre y representación de la Federación Estatal de Banca y Ahorro de Comisiones Obreras; de la Federación Estatal de Banca, Ahorro, Seguros y Oficinas de la Unión General de Trabajadores; y de la Federación Independiente de Trabajadores del Crédito, mediante escrito presentado y registrado en este Tribunal el día 5 de mayo de 1988, interpuso recurso de amparo constitucional contra la Sentencia de la Sala Quinta del Tribunal Central de Trabajo de 7 de marzo de 1988, por estimar que dicha Sentencia incurre en vulneración de los derechos fundamentales reconocidos y protegidos en los arts. 14 y 28.1 de la Constitución.

2. El recurso de amparo viene precedido del recurso de suplicación que el «Banco de Vizcaya, Sociedad Anónima», interpuso contra la Sentencia de la Magistratura de Trabajo núm. 27 de Madrid de 9 de diciembre de 1987, dictada en procedimiento de conflicto colectivo seguido a instancia de la Federación Estatal de Banca y Ahorro de Comisiones Obreras en el que fueron, igualmente, parte los otros dos Sindicatos, ahora también recurrentes en amparo. Recurso de suplicación que fue estimado por la Sentencia del Tribunal Central de Trabajo de 7 de marzo de 1988 y que, consecuentemente, anuló y revocó la Sentencia de Magistratura.

Debe señalarse que la Sentencia de Magistratura estimó inicialmente la demanda en reclamación de conflicto colectivo que la Federación Estatal de Banca y Ahorro de Comisiones Obreras había planteado como consecuencia de las ofertas y propuestas que el «Banco de Vizcaya, Sociedad Anónima», realizara a sus trabajadores para la suscripción voluntaria de un nuevo contrato tipo que venía a sustituir el horario y jornada previsto en el art. 39 del aun vigente Convenio Colectivo de la Banca Privada de 1984 (horario, por lo que ahora interesa, fijado en seis jornadas de trabajo semanales y siete horas sin interrupción, cada una de ellas desde las ocho horas hasta las quince horas, incluidos sábados, sin perjuicio del horario de trabajo de los sábados entre el 15 de junio y el 15 de septiembre, que será de ocho a catorce horas) por otro nuevo y distinto, consistente en una jornada de lunes a viernes de ocho treinta horas a diecisiete treinta horas, con pausa de una hora para comer con compensación de 500 pesetas brutas por comida y con la posibilidad de que la Empresa pueda ordenar trabajar los sábados a los empleados que voluntariamente lo decidan. La demanda, en efecto, fue estimada, declarando la Sentencia de Magistratura que el horario en la Entidad demandada («Banco de Vizcaya, Sociedad Anónima») ha de ser el previsto en el art. 39 del Convenio Colectivo vigente, ya que no cabe modificarlo al margen de lo en él establecido o, en su caso, al margen del art. 41 del Estatuto de los Trabajadores, siendo, por tanto, nulas las modificaciones efectuadas para todos aquellos que individualmente hubieran suscrito la aceptación de ese nuevo régimen especial de trabajo.

Por el contrario, el Tribunal Central de Trabajo, en la Sentencia a la que los recurrentes imputan en este momento vulneración de los arts. 14 y 28.1 de la Constitución, considera que debe mantenerse la doctrina contenida en su anterior Sentencia de 26 de enero de 1987 (por error en la demanda se dice «de 1988»), y que, asimismo, no se ha vulnerado el art. 41 del Estatuto de los Trabajadores, ya que la Empresa «sólo emite una oferta y no ordena o fija unilateralmente una imposición o modificación» de la jornada, siendo el trabajador plenamente «libre» para aceptar o no aquella. Además, ninguna conculcación de derecho necesario ha podido producirse en cuanto que la nueva jornada partida es «más favorable», en cómputo anual, que la prevista en el Convenio Colectivo en vigor (de mil ochocientas ocho horas anuales, según el Convenio, a mil setecientas ochenta y cuatro horas, conforme a la propuesta de la Empresa).

3. Justifican los demandantes la pertinencia del recurso de amparo con arreglo a una serie de consideraciones entre las que, desde la estricta perspectiva procesal, debe destacarse la relativa al cumplimiento del requisito exigido por el art. 44.1 c), de la LOTC. Sobre este particular, en la demanda se razona que la violación de los derechos fundamentales tiene su origen directo e inmediato en la Sentencia del Tribunal Central de Trabajo -no en la de Magistratura-, por lo que «la invocación formal de los dos citados artículos sólo puede efectuarse en el propio recurso de amparo», citando en su apoyo doctrina de este Tribunal Constitucional, e insistiendo en que « ... la invocación previa en el proceso de los derechos fundamentales vulnerados no puede exigirse cuando el objeto del recurso es una resolución judicial sin ulterior recurso ordinario». Y, además -se añade- «en el propio escrito rector del conflicto colectivo se hace una alusión al art. 37.1 de la Constitución en su vertiente de derecho de negociación colectiva de los Sindicatos».

En cuanto a la vulneración de los derechos fundamentales protegidos por los arts. 14 y 28.1 de la Constitución, la fundamentación del recurso se hace descansar en las alegaciones siguientes:

1) La Sentencia impugnada ha vulnerado el art. 14 de la Constitución en su vertiente de igualdad en la aplicación de la Ley, puesto que sin consignar motivos ni razón suficiente se ha apartado de anteriores precedentes judiciales del propio Tribunal Central de Trabajo en supuestos de hecho idénticos, citándose, a tal efecto, como término de comparación las Sentencias de la Sala Quinta de dicho Tribunal de 25 de octubre de 1985 y de 4 de septiembre de 1986, y añadiéndose, asimismo, que las Sentencias también de la misma Sala Quinta del Tribunal Central de Trabajo de 26 de enero de 1987 y de 22 de febrero de 1988, no sirven como precedente válido en relación con la Sentencia impugnada y por tanto no excusan ni legitiman la vulneración cometida de igualdad en la aplicación de la Ley. En definitiva, para los recurrentes no existen precedentes que legitimen la doctrina mantenida por el Tribunal Central de Trabajo en la Sentencia impugnada, existiendo, por el contrario, resoluciones judiciales en las que la causa decidendi resulta ser la ilegitimidad o ilicitud de que mediante varios contratos individuales ofrecidos por la Empresa y suscritos por trabajadores se modifique el horario o la distribución de la jornada acordada por un Convenio Colectivo.

2) La vulneración del art. 28.1 de la Constitución por la Sentencia impugnada se fundamenta en atención al hecho de que la oferta empresarial, indiferenciada y genérica, que ha realizado el Banco de Vizcaya lesiona el derecho de libertad sindical de las organizaciones sindicales, al vaciar de contenido y anular la incidencia práctica del Convenio Colectivo en las relaciones laborales en la Empresa, debiéndose imputar esa lesión al Tribunal Central de Trabajo, al no prestar tutela judicial al derecho de los Sindicatos a que se anulase y prohibiese la conducta empresarial. Para llegar a tal conclusión, los recurrentes alegan como punto de partida que dentro de la libertad sindical queda comprendido el derecho a la negociación colectiva y a la huelga, debiéndose mantener una concepción amplia de la libertad sindical como «derecho de contenido complejo», de lo que resulta que, aun cuando el derecho reconocido en el art. 37.1 de la Constitución, dada su ubicación sistemática, no sea en sí mismo susceptible de amparo ante el Tribunal Constitucional, determinadas lesiones del citado derecho comportan, además, una vulneración del derecho de libertad sindical que posibilita la utilización del recurso de amparo a fin de reparar la lesión producida.

Más aún. La violación o conculcación del derecho constitucional de libertad sindical se producirá también, desde las consideraciones expuestas, cuando se desconozca, conculcándola, la «fuerza vinculante» de los Convenios Colectivos, tal como se pretende por aquellas conductas empresariales -como la que aquí ha dado origen a la litis- que, por la vía de la autonomía individual, tratan de suplantar la constitucionalmente prevista en la negociación colectiva, eludiendo y marginando así a los Sindicatos. Conductas éstas, que entran en contradicción con la negociación colectiva y ello aun cuando las condiciones de las ofertas individualizadas puedan resultar más favorables que las dispuestas en los Convenios, tal como algunos podrían considerar en relación a la jornada partida, al ser menor el número de horas de trabajo en cómputo anual.

4. Por providencia de esta Sección de 6 de junio de 1988 se puso de manifiesto a los actores tres posibles causas de inadmisión de su demanda, de acuerdo con la regulación en aquel momento vigente, a saber: la de no acompañarse con la demanda el documento que acredite la representación de la Federación Estatal de Banca, Ahorro, Seguros y Oficinas (FEBASO) y de la Federación Independiente de Trabajadores del Crédito (FITC); la falta de invocación en el previo proceso judicial del derecho constitucional presuntamente vulnerado; y la posible carencia manifiesta de contenido constitucional. A tal efecto, se concedió a los actores y al Ministerio Fiscal el término común de diez días para que efectuasen las alegaciones que tuviesen por pertinentes.

5. Por escrito que tuvo entrada en el Registro de este Tribunal el 29 de junio de 1988, los actores acompañaron copia del poder notarial para acreditar la representación de FEBASO y FITC, y efectuaron, asimismo, las siguientes alegaciones:

1) Que, respecto del contenido constitucional de la demanda, no es aceptable una interpretación restrictiva que lleve a marginar el derecho de negociación colectiva del contenido esencial de la libertad sindical y, por tanto, a impedir la específica protección del recurso de amparo. Antes bien, debe reconocerse que la libertad sindical comprende el derecho a regular las condiciones de trabajo mediante un sistema de negociación colectiva, sin que, además, se pueda eludir y vaciar de contenido dicho sistema a través de conductas empresariales tendentes a la contratación individual en masa, a fin de hacer inútil el derecho de los sindicatos a regular las condiciones de trabajo. Por ello, la Sentencia impugnada, al convalidar la actuación del «Banco de Vizcaya, Sociedad Anónima», incurre en comportamiento antisindical y vulnera directamente la libertad sindical (art. 28.1 de la Constitución).

2) En cuanto a la vulneración del art. 14 de la Constitución reiteran las consideraciones ya expuestas en la demanda, aportando, a tal efecto, una nueva Sentencia, la de la Sala Quinta del Tribunal Central de Trabajo de 5 de abril de 1988, en la que, ante la aceptación individual en cláusula contractual de sometimiento a una jornada diferente a la pactada en el Convenio Colectivo, se afirma que, de aceptarse la validez de esta cláusula contractual, «se invertiría el orden jerárquico de las fuentes de la relación laboral, haciendo prevalecer el pacto individual sobre el Convenio Colectivo que reconoce mejores condiciones a los trabajadores».

3) Finalmente sobre la invocación en el proceso judicial previo del derecho constitucional presuntamente vulnerado, se añade que tanto la violación del art. 14, como la del art. 28, ambos de la Constitución, se produjo por la Sentencia del Tribunal Central de Trabajo impugnada, contra la cual no cabía ya recurso alguno, habiéndose, además, citado expresamente en la demanda de conflicto colectivo el art. 37.1 de la Constitución, planteándose, pues, una cuestión de negociación colectiva estrechamente vinculada a la libertad sindical.

6. Mediante escrito de 27 de junio de 1988, el Fiscal ante el Tribunal Constitucional afirma que, respecto de la lesión de la igualdad en la aplicación de la Ley, de haberse producido lo habría sido en la Sentencia del Tribunal Central de Trabajo, por lo que la invocación no fue posible; pero no ocurre lo mismo en relación al derecho de libertad sindical, porque, de haberse producido la violación, habría tenido origen en una conducta empresarial por lo que pudo y debió alegarse ante los órganos judiciales. Al no haberse observado tal exigencia, concurre la causa de inadmisión del art. 44.1 c), en relación con el art. 50.1 b), ambos de la LOTC.

En cuanto a la cuestión de fondo, estima el Fiscal que no ha existido infracción de la legalidad ordinaria ni, a través de ella, se ha cercenado el derecho fundamental a la libertad sindical y, de otra parte, en su opinión, tampoco concurren los presupuestos señalados por el Tribunal Constitucional como indispensables para considerar violado el derecho fundamental del art. 14 de la Constitución, por lo que interesa de este Tribunal se dicte Auto acordando la inadmisión del recurso.

##### II. Fundamentos jurídicos

1. No concurre la primera de las causas de inadmisión advertidas en la providencia de esta Sección de 6 de junio de 1988, consistente en no haberse acompañado con la demanda documento acreditativo de la representación de dos de las tres Entidades demandantes, por cuanto el señalado defecto procesal ha sido debidamente subsanado.

2. Alegan las Entidades recurrentes que la Sentencia del Tribunal Central de Trabajo que impugnan ha lesionado el derecho constitucional de libertad sindical (art. 28.1 de la Constitución), pero lo cierto es que la queja constitucional resulta inadmisible.

Debe señalarse que, con arreglo a la doctrina de este Tribunal expuesta, entre otras, en la STC 55/1983, fundamento jurídico 5.º, el efecto reflejo que posibilita la articulación y viabilidad del recurso de amparo cuando la causa última de la vulneración del derecho fundamental sea la actuación de un particular, -como en este caso ocurra, pues la supuesta lesión hay que imputarla inicialmente al Banco de Vizcaya-, sólo será posible y efectiva cuando la resolución judicial no haya entrado a conocer de la vulneración ante él alegada, infringiéndose, incluso, simultáneamente el art. 24.1 de la Constitución. Como es bien notorio, el recurso de amparo ha sido diseñado como garantía frente a infracciones imputables a actos u omisiones de los poderes públicos (arts. 55.2 de la Constitución y 43 y 44 de la LOTC), por lo que, en principio, y a sensu contrario, queda excluida esa garantía procesal frente a los actos, hechos y omisiones imputables exclusivamente a particulares. No obstante, este Tribunal Constitucional, en una interpretación flexible del art. 44.1 [inciso inicial y apartado b), de la LOTC], ha atribuido la vulneración constitucional del derecho a la omisión de Jueces y Tribunales consistente en no corregir debidamente, restableciendo los derechos conculcados, la vulneración imputable originariamente a simples particulares, si bien, para que ello sea posible será necesario, al menos, que el lesionado haya alegado directamente ante el Tribunal o Juez correspondiente la vulneración, dando así la posibilidad de que pueda repararse la lesión. Evidentemente, si -como ocurre en este caso- esa alegación no se hizo, difícilmente el órgano judicial puede considerarse partícipe de la infracción o vulneración, quedando esta única y exclusivamente referida a la acción del particular que, por ello mismo, no podrá ya fundar la viabilidad del recurso de amparo.

La referida doctrina, en el presente caso, conduce a la inadmisibilidad del recurso en relación a la vulneración del derecho a la libertad sindical, por cuanto que ante el Tribunal Central de Trabajo no se planteó directamente dicha vulneración, incurriendo los demandantes de este modo en el incumplimiento del requisito del art. 44.1 c) de la LOTC.

3. La alegada vulneración del derecho fundamental a la libertad sindical carece también, manifiestamente, de contenido constitucional, concurriendo así la causa de inadmisión del art. 50.2 b) de la LOTC. Parten las Entidades recurrentes de la premisa de que dentro de la libertad sindical queda comprendido o subsumido el derecho a la negociación colectiva con lo que determinadas lesiones del derecho reconocido en el art. 37.1 de la Constitución -que dada su ubicación sistemática no es en sí mismo susceptible de recurso de amparo- comportan, a su vez, una vulneración del derecho de libertad sindical que sí es susceptible de protección a través de dicho recurso constitucional. De esta forma, en la conducta del Banco de Vizcaya pactando individualizadamente a los trabajadores de forma abstracta e indiferenciada un horario de jornada laboral distinto al previsto en el Convenio Colectivo en vigor, y sin que haya en tal oferta justificación ninguna de la modificación que se pretente, se trata de ver una vulneración del derecho de negociación colectiva y, por tanto, de la libertad sindical.

Planteada así la cuestión, convendrá recordar que el Tribunal Constitucional ha reconocido en diversas ocasiones [por todas, SSTC 37/1983, de 11 de mayo, fundamento jurídico 2.º; 73/1984, de 27 de junio, fundamento jurídico 1.º, y 39/1986, de 31 de marzo, fundamento jurídico 3.º A)] que «la libertad sindical implica la libertad para el ejercicio de la acción sindical comprendiendo en ella todos los medios lícitos entre los que (...) (se) incluyen la negociación colectiva ...», pero, a la vez, ha puntualizado que « ... este hecho cierto no transforma la negociación colectiva en uno de los derechos fundamentales y libertades públicas en el sentido y con las consecuencias que da a este concepto la Constitución. Tanto la Sala Primera como la Segunda de este Tribunal se han pronunciado con claridad al respecto, entre otras, en las SSTC 118/1983, de 13 de diciembre, y 45/1984, de 27 de marzo» (STC 98/1985, de 29 de julio, fundamento jurídico 3.º). Buena prueba de ello es que este Tribunal, en diversas ocasiones, no ha dudado en afirmar que el derecho a la negociación colectiva no es un derecho susceptible de ser protegido por la vía del amparo constitucional (así SSTC 118/1983, de 13 de diciembre, y 45/1984, de 27 de marzo» (STC 98/1985, de 29 de julio, fundamento jurídico 3.º). Buena prueba de ello es que este Tribunal, en colectiva, con radical eliminación o desconocimiento del mismo y de la autonomía colectiva, y en la medida en que incida en la libertad sindical vulnerándola, podrá propiciar el amparo constitucional.

Pues bien, la incidencia en la negociación colectiva de la conducta observada por el «Banco de Vizcaya, Sociedad Anónima», no parece que pueda llegarse a calificar de obstativa o contraria a la libertad sindical, por cuanto que la simple propuesta u oferta de la Empresa a sus trabajadores de acogerse voluntariamente a un nuevo horario lo es sin perjuicio de mantener, en todo caso, el previsto en el Convenio Colectivo para aquellos que no deseen acogerse a esas nuevas condiciones laborales, y sin que el nuevo horario pueda afirmarse que es lesivo o perjudicial, en términos generales, para sus intereses y derechos dado que, incluso, supone una disminución del computo anual de horas de trabajo. Cuestión bien distinta es que por vía de la autonomía individual puedan introducirse esas modificaciones si nos atenemos a la eficacia normativa y fuerza vinculante que puedan tener los Convenios laborales, pero es claro que, en sí mismas, esas modificaciones, propuestas, además, en términos generales y no exclusivos para determinados colectivos de trabajadores, e, inclusive, en la medida en que respetan la vigencia del Convenio en cuanto las condiciones mínimas en ellas fijadas, no puede considerarse como un atentado a la libertad sindical. La compatibilidad entre la autonomía individual y la autonomía colectiva -manifestación de la negociación colectiva- no impide que, respetándose, en todo caso, los mínimos resultantes del Convenio correspondiente, puedan mejorarse las condiciones laborales de los trabajadores. Mejora de esas condiciones que, evidentemente, puede permitir un cierto margen de apreciación y valoración subjetiva, pero que en la medida en que se «oferten» con carácter general y amplíen el propio ámbito de decisión de la autonomía individual de los trabajadores -autonomía, por lo demás, que no puede quedar anulada por la negociación colectiva, tal como se ha declarado en la STC 58/1985, de 30 de abril (fundamento jurídico 6.º)- no debe estimarse como vulneradora del art. 28.1 de la Constitución.

4. Finalmente, y con carácter subsidiario, se solicita de este Tribunal se declare que la Sentencia del Tribunal Central de Trabajo impugnada ha vulnerado el derecho a la igualdad en la aplicación de la Ley, fundamentándose dicha pretensión en que no existen precedentes judiciales que legitimen la doctrina mantenida en dicha Sentencia, existiendo, antes bien, resoluciones judiciales que estiman la ilegitimidad o ilicitud de que por medio de varios contratos individuales «ofertados» por la Empresa y suscritos por trabajadores se modifique el horario o la distribución de jornada acordada por un Convenio Colectivo. A este respecto, notorio es que este Tribunal Constitucional, en reiterada doctrina, ha mantenido que puede existir vulneración del principio constitucional de igualdad en la aplicación de la Ley cuando un mismo órgano se aparte de sus resoluciones precedentes sin ofrecer para ello una fundamentación suficiente y razonable (entre las mas recientes, SSTC 181/1987, de 13 de noviembre, y 55/1988, de 24 de marzo). Sin embargo, en el presente caso, la alegación de las Entidades recurrentes en amparo de que la Sentencia del Tribunal Central de Trabajo que impugnan se ha apartado de anteriores precedentes judiciales del propio Tribunal, citándose a tal efecto, como término de comparación, diversas Sentencias, no parece que pueda tomarse en consideración por cuanto, aun cuando ese cambio resultase ser efectivo, la Sentencia impugnada motivó adecuadamente la resolución adoptada. Más aún, la propia Sentencia recurda la doctrina ya mantenida, a propósito de un «litigio semejante», en su Sentencia de 26 de enero de 1987, sin que pueda aceptarse el argumento de contrario de las recurrentes, concretado en que dicha resolución no puede aportarse como precedente válido por cuanto que, en ese caso, la declaración de validez de la cláusula contractual, en que se establecía por una Entidad bancaria (sometida la mismo Convenio Colectivo) un horario de jornada partida, sólo alcanzaba al personal de nuevo ingreso, no afectando a las condiciones de trabajo de los ya empleados. El argumento, como decimos, no puede aceptarse, ya que el hecho en sí de que la «oferta» del nuevo horario alcance no sólo al personal de nuevo ingreso, en nada parece modificar el juicio que deba merecer esa «oferta» en relación a la posible o no vulneración del Convenio Colectivo correspondiente y del propio derecho de negociación colectiva. Téngase en cuenta que se trata, en cualquier caso, de una «oferta» que no vincula, ni obliga a ninguno de los trabajadores, sean de nuevo ingreso o se encuentren ya empleados, por lo que el precedente resulta aceptable, a lo que se une, además, el hecho de que la Sentencia ha motivado y razonado suficientemente la decisión alcanzada, sin que, por tanto, pueda apreciarse vulneración del principio constitucional de igualdad en la aplicación de la Ley.

ACUERDA

En mérito de lo expuesto, la Sección acuerda la inadmisión del recurso y el archivo de las actuaciones.

Madrid, a veintiséis de septiembre de mil novecientos ochenta y ocho.