

los contenciosos. La Diputación Foral de Guipúzcoa, por otra parte, no ha afirmado en ningún momento no haber recibido las actuaciones remitidas. Su postura de que sólo entre un año y medio y dos años después de la remisión de las actuaciones, según los casos, tuvo conocimiento de las Sentencias de la Audiencia Territorial no puede ser acogida por este Tribunal. Ello implica, a su vez, que cuando el día 13 de enero de 1990 interpuso la demanda de amparo ante este Tribunal, había transcurrido el plazo previsto en el art. 44.2 LOTC. Procede, en consecuencia, declarar la extemporaneidad del amparo y, por tanto, en esta sede, desestimarlos.

### FALLO

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

Ha decidido

Desestimar el presente recurso de amparo.

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

Dada en Madrid, a veintiocho de junio de mil novecientos noventa y tres.—Miguel Rodríguez-Piñero y Bravo Ferrer, Fernando García-Mon y González Regueral, Carlos de la Vega Benayas, Vicente Gimeno Sendra, Rafael de Mendizábal Allende, Pedro Cruz Villalón.—Firmado y rubricado.

**20097** *Sala Primera. Sentencia 208/1993, de 28 de junio de 1993. Recurso de amparo 232/1990. Sindicato de Teléfonos de la Federación de Transportes, Comunicaciones y Mar de Comisiones Obreras (CC.OO.) contra Sentencia de la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, así como contra la dictada por el Juzgado de lo Social núm. 8 de Madrid, en procedimiento de conflicto colectivo. Supuesta vulneración de los derechos a la tutela judicial efectiva y a la libertad sindical: ámbitos respectivos de la autonomía individual y colectiva en el campo de la negociación de las condiciones de trabajo.*

La Sala Primera del Tribunal Constitucional, compuesta por don Miguel Rodríguez-Piñero y Bravo-Ferrer, Presidente; don Fernando García-Mon y González-Regueral, don Carlos de la Vega Benayas, don Vicente Gimeno Sendra, don Rafael de Mendizábal Allende y don Pedro Cruz Villalón, Magistrados, ha pronunciado

EN NOMBRE DEL REY

la siguiente

### SENTENCIA

En el recurso de amparo núm. 232/90, interpuesto por el Sindicato de Teléfonos de la Federación de Transportes, Comunicaciones y Mar de Comisiones Obreras (CC.OO.), representado por el Procurador don Ignacio Puig de la Bellacasa y Aguirre, asistido del Letrado don José Pablo Armendi Sánchez, contra la Sentencia de la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional de 7 de diciembre de 1989, así como contra la que dictó el 26 de julio de 1989 el Juzgado de lo Social núm. 8 de Madrid, en expediente de conflicto colectivo. Han sido partes, «Telefónica de España, Sociedad Anónima», representada por el Procurador don Juan Antonio García San Miguel y Orueta, y asis-

tida del Letrado don Jesús Carrillo Alvarez; la Federación Estatal de Transportes y Telecomunicaciones de la Unión General de Trabajadores (F.E.T.T.C.-U.G.T.), representada por el Procurador don José Luis Granizo García-Cuenca, asistida por el Letrado don Javier S. Berzosa Lamata, y el Ministerio Fiscal. Ha sido Ponente el Presidente del Tribunal don Miguel Rodríguez-Piñero y Bravo-Ferrer, quien expresa el parecer de la Sala.

### I. Antecedentes

1. Por escrito registrado el 30 de enero de 1990, don Ignacio Puig de la Bellacasa y Aguirre, en nombre y representación del Sindicato de Teléfonos de la Federación de Transportes, Comunicaciones y Mar de Comisiones Obreras (CC.OO.), interpone recurso de amparo contra Sentencia de la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, así como contra la dictada por el Juzgado de lo Social número 8 de Madrid, en procedimiento de conflicto colectivo. Invoca los arts. 7, 24.1 y 28.1 C.E.

2. Los hechos que sirven de base a la demanda de amparo son, en síntesis, los siguientes:

a) La Comisión Directiva de la empresa «Telefónica de España, Sociedad Anónima», aprobó el 27 de junio de 1988 unas llamadas «medidas internas de gestión dotación de recursos extraordinarios», entre las que se encontraban el establecimiento de unas gratificaciones temporales y de un plus de disponibilidad. Las primeras podían ser autorizadas por los Directores Provinciales para aquellos empleados que «realicen tareas de función gratificada» y pertenecieran a las categorías profesionales que desempeñaran determinadas funciones, efectuándose su distribución y asignación a criterio del Director Provincial. Por su parte, el plus de disponibilidad se establecía para personal de mantenimiento, a percibir por el día en que se estuviera en situación de localización inmediata para en caso de urgencia incorporarse al trabajo, teniendo la finalidad de reducir al mínimo el personal de mantenimiento que hubiera de realizar guardias. El número de pluses había de ser equivalente al de empleados que dejaban de prestar servicios en guardias; la finalidad del plus era precisamente sustituir, al menos en gran parte, el servicio de guardias.

b) Incoado procedimiento de conflicto colectivo por, entre otros, la entidad sindical ahora recurrente en amparo, contra «Telefónica de España, Sociedad Anónima», Comité Intercentros de Telefónica y la Federación de Transportes y Telecomunicaciones de U.G.T., solicitando que se declare que las citadas medidas constituían una práctica antisindical vulneradora del derecho constitucional de libertad sindical de los accionantes y se declarasen radicalmente nulas, en otros casos se declaren nulas por vulnerar el principio constitucional de fuerza vinculante de los convenios y contravenir disposiciones legales y convencionales, y que se condenase al Comité Intercentros y a la codemandada U.G.T. a estar y pasar por las anteriores declaraciones.

c) La demanda fue parcialmente estimada por Sentencia de la Magistratura de Trabajo núm. 8 de Madrid, de 26 de julio de 1989, que condenó a «Telefónica, Sociedad Anónima», a dejar sin efecto la aplicación del plus de disponibilidad por suponer una alteración de las condiciones de trabajo que afecta a un colectivo de trabajadores, no habiéndose dado cumplimiento a los requisitos o procedimientos reglamentarios correspondientes, absolviéndose del resto de las peticiones de la demanda.

d) Interpuesto recurso especial de duplicación por la entidad ahora recurrente en amparo, así como por la empresa demandada, la Sentencia de la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional de 7 de diciembre de 1989 desestimó el recurso interpuesto por aquella y estimó el

interpuesto por ésta. En dicha Sentencia, la Sala sostiene que toda la argumentación del demandante sobre el quebranto del derecho de libertad sindical se asienta sobre una base inconsistente, puesto que el art. 6.3 b) L.O.L.S. se remite al E.T., cuyo art. 87 reconoce legitimación para negociar convenios colectivos al comité de empresa, delegados de personal o las delegaciones sindicales si las hubiere (secciones sindicales), en tanto que a los sindicatos únicamente les reconoce legitimación para negociar convenios de ámbito superior al de la empresa, por lo que el sindicato no puede reivindicar para sí un derecho que la Ley no le reconoce. Por otra parte, el convenio colectivo no es el único marco jurídico dentro del cual hayan de pactarse la totalidad de las condiciones en que se desenvuelve la relación jurídico laboral. El mantenimiento del sistema implantado por la empresa se justifica porque no se trata de un régimen sustitutivo de otro ya implantado en el convenio colectivo anterior, sino de un sistema temporal y adicional que viene a completar el establecido, que sólo se aplicaría a los trabajadores que lo aceptasen voluntariamente. No se ha producido renuncia alguna a derechos indisponibles o modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o de lo pactado en convenio colectivo, ya que se mantiene el acuerdo anterior y se mejoran beneficios de los trabajadores, como reconoce el recurrente, que sólo rechaza las gratificaciones por la forma de su determinación discrecional, lo que, si diera lugar a discriminaciones, justificaría que fueran impugnadas. Por ello, es una conducta lícita, resultado del poder organizativo y directivo empresarial, sin perjuicio de que se respeten las limitaciones legales o pactadas a la jornada y las referentes a los descansos.

3. Contra ambas Sentencias (la de la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional y del Juzgado de lo Social núm. 8 de Madrid) se interpone recurso de amparo, por presunta lesión de los arts. 7, 24.1 y 28.1 C.E., con la súplica de que se declare su nulidad, y que se declare que las medidas llevadas a cabo por Telefónica, denominadas «gratificaciones temporales» y «plus de disponibilidad», en los términos en que se han establecido por la empresa, son nulas radicalmente por constituir su implantación una práctica antisindical y vulnerar el derecho constitucional de libertad sindical.

Rechaza la demanda, en primer lugar, la interpretación que de la normativa legal reguladora de la legitimación para negociar convenios colectivos realiza la Sentencia de la Audiencia Nacional impugnada, según la cual los sindicatos sólo tendrían legitimación para negociar convenios colectivos supraempresariales [art. 87.2 del Estatuto de los Trabajadores, en conexión, respecto de los sindicatos más representativos, con el art. 6.3 b) de la Ley Orgánica de Libertad Sindical], estando circunscrita la legitimación para negociar convenios empresariales o de ámbitos inferiores a los representantes unitarios o electivos de los trabajadores (comités de empresa o delegados de personal) y a las secciones sindicales [art. 87.1 del Estatuto de los Trabajadores, en conexión con el art. 8.2 b) de la Ley Orgánica de Libertad Sindical]. Citando Sentencias de este Tribunal, la demanda aduce que el derecho de negociación colectiva, integrado y que forma parte del derecho de libertad sindical (art. 28.1 C.E.), no deriva de la ley sino de la propia C.E., por lo que la negociación llevada a cabo por un sindicato no tiene necesariamente que acomodarse a los postulados de la ley ordinaria, mencionando expresamente, en este sentido, los convenios colectivos extraestatutarios. Añade que forma parte del derecho de libertad sindical de los sindicatos más representativos el derecho a la negociación colectiva en el seno de la empresa, por lo que critica la diferenciación entre negociación colectiva de ámbito supraempresarial y de ámbito empresarial realizada por la Sentencia impugnada, en tanto que la sección sindical no es sino el sindicato en la empresa.

Examina, a continuación, la demanda la cuestión de si una empresa que acude directamente a ofertar a uno o varios trabajadores una serie de condiciones de trabajo distintas de las establecidas en el convenio colectivo vulnera o no el derecho de libertad sindical de los sindicatos existentes en el seno de la empresa, por no haber instado la negociación con ellos de dichas condiciones. Tras realizar determinadas consideraciones sobre la conexión entre los arts. 28.1 y 37.1 C.E., sobre las funciones constitucionalmente atribuidas a los sindicatos y sobre la supuesta obligación de negociar de los empresarios, afirma que, cuando un empresario desconoce y elude negociar con los representantes de los trabajadores las modificaciones contractuales que pretende introducir, está impidiendo que los sindicatos asuman sus funciones de defensa de los intereses de los trabajadores y lesionando, por tanto, el derecho de libertad sindical; como señala el ATC 1.074/1988 la radical eliminación o desconocimiento del derecho a la negociación colectiva lesiona el derecho de libertad sindical. Cuando se pretende implantar una medida de carácter colectivo suplantando y sustituyendo las funciones atribuidas a la autonomía colectiva por una negociación (o mejor proposición a modo de contrato de adhesión) con los trabajadores a título individual, ello responde a que el empresario considera más propicio para sus intereses eludir la negociación colectiva y suplantarla por la voluntad de los trabajadores individuales; enmarcada dicha negociación en un contexto colectivo las exigencias sindicales hubieran sido mayores y las contrapartidas más elevadas. Frente a lo anterior, no es tampoco satisfactorio el argumento de que exista un convenio colectivo adecuadamente negociado con los representantes de los trabajadores, pues se parte de un concepto muy estático de negociación colectiva, y de que la propuesta empresarial no entrañaba alteración del convenio al ir referida a materias no incluidas en él, en tanto que ello permitirá eludir el sistema de negociación colectiva.

Además, el art. 41 del Estatuto de los Trabajadores, prevé que las modificaciones sustanciales de los contratos de trabajo deben ser negociadas con los representantes de los trabajadores. En el presente caso no se trata tanto del conflicto autonomía-colectiva/autonomía-individual, sino de que la empresa pretendió ignorar el cauce negociado colectivo y sustituirlo radicalmente por acuerdos individuales en masa. No habría nada que objetar si la modificación pretendida se produjera respecto de un único o de varios trabajadores por razones atinentes sólo a ellos. Pero en este caso se trataba de una razón productiva global o general consistente en dar respuesta a la gran demanda de servicio telefónico y agilizar la atención al usuario; las medidas no se dirigían a un determinado trabajador, sino a colectivos concretos, con la finalidad de modificar las relaciones contractuales de los mismos. Por ello, es erróneo reconducir la cuestión a la delimitación entre autonomía colectiva y autonomía individual, en tanto que, estando afectado el interés empresarial general, el único ámbito posible de canalización sería la autonomía colectiva y no la individual; admitir lo segundo sería tanto como aceptar que las funciones de los sindicatos pueden suplantarse por la voluntad individual de los trabajadores, suplantación que, sobre ser lesiva del art. 28.1 C.E., y por ello mismo, desconocería que no siempre el interés colectivo y el interés individual son coincidentes.

El segundo precepto constitucional que la demanda entiende vulnerado por las Sentencias impugnadas es el art. 24.1 C.E., que proclama el derecho a la no indefensión y a obtener una resolución judicial motivada, vulneración que se habría producido, respecto de las gratificaciones temporales, en tanto que la Sentencia de la Audiencia Nacional habría tergiversado la demanda. En ésta no se valoraban las medidas decididas por la empresa como más favorables que las convenidas legalmente; las medidas se

questionaban, no tanto por las sospechas de que pudieran resultar discriminatorias, sino por el procedimiento establecido para su concesión, que se estimaba contrario al fijado convencionalmente. No dándose respuesta a la cuestión planteada, se habría vulnerado el art. 24.1 C.E. Finalmente, respecto del plus de disponibilidad, se entendía que se vulneraban disposiciones convencionales y, además, el art. 37.1 del Estatuto de los Trabajadores, norma de Derecho necesario. Sin embargo —se afirma—, el órgano judicial eludió las cuestiones suscitadas, sosteniendo que las medidas emanaban del poder organizativo y de dirección reconocido en el art. 20 del Estatuto de los Trabajadores, sin perjuicio de que se tengan que respetar las limitaciones legales o pactadas a la jornada y a los descansos, lo que habría vulnerado el art. 24.1 C.E., en tanto que no se explica cómo dicho poder de dirección no se halla limitado por lo convenido colectivamente y no se resuelve si la medida vulnera o no el art. 37 del Estatuto de los Trabajadores.

4. Por providencia de 4 de abril de 1990, la Sección Segunda acordó admitir a trámite la presente demanda de amparo, así como dirigirse al Juzgado de lo Social núm. 8 de Madrid y a la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, para que, en el plazo de diez días, remitan, respectivamente, testimonio de los autos seguidos por conflicto colectivo bajo el núm. 69/89 y del recurso especial de suplicación núm. 115/89, interesándose al propio tiempo el emplazamiento de quienes fueron parte en el mencionado procedimiento, para que, en el plazo de diez días, pudieran comparecer en el proceso constitucional.

5. Por providencia de 11 de junio de 1990, la Sección Segunda acordó tener por personados en el procedimiento a los Procuradores señores Granizo García-Cuenca y García San Miguel y Orueta, teniéndolos por personados en nombre y representación, respectivamente, de la Federación Estatal de Transportes y Telecomunicaciones de U.G.T. y de la Compañía «Telefónica de España, Sociedad de Anónima», así como dar vista a las partes personadas y al Ministerio Fiscal de todas las actuaciones del presente recurso de amparo por un plazo común de veinte días para que, en el plazo común de veinte días, formularan sus alegaciones que estimaran pertinentes, de conformidad con lo dispuesto en el art. 52.1 LOTC.

6. La representación de «Telefónica de España, Sociedad Anónima», en su escrito de alegaciones sostiene que las denominadas «gratificaciones temporales» y plus de disponibilidad», cuya nulidad se insta, han sido una creación *ex novo* de la empresa, aprobados con fecha de 27 de junio de 1988, como «medidas internas de gestión: dotación de recursos extraordinarios». Tales medidas (conyunturales y temporales según los propios términos de las resoluciones impugnadas) han sido creadas por Telefónica sin la aprobación de la representación de los trabajadores. Ahora bien, si las medidas empresariales en cuestión tienen su origen exclusivo en las facultades regítmicas de dirección y organización del trabajo y no en la negociación colectiva —como exige el Sindicato accionante—, tal unilateralidad deberá ser valorada en sus justos y estrictos términos. Dichas medidas empresariales no han sido fruto de un irresponsable poder de dirección, ni han sido impuestas a los trabajadores, ni, finalmente, imponen un perjuicio de sus condiciones laborales, sino todo lo contrario (según las Sentencias). Tales medidas tienen la finalidad de mejorar el servicio público encomendado, en unos momentos, precisamente, de notoria necesidad de mejorarlo, para lo cual Telefónica viene realizando un importante esfuerzo, contando para ello con la colaboración de sus trabajadores. Por último, la propia Sentencia de primera instancia —acogedora parcialmente de la demanda— se preocupa de resaltar que estas medidas imponen «un nuevo enfoque progresista del sistema de

producción, con economía laboral, que justifica su implantación».

Añadía la representación de la empresa que nunca ha negado al sindicato accionante su derecho a negociar como parte integrante de su derecho a la libertad sindical, se opone exclusivamente al carácter absoluto y excluyente del derecho propugnado y defiende la compatibilidad entre la autonomía individual y la autonomía colectiva. En la argumentación de la Audiencia Nacional no se ha desconocido el derecho que se dice violado, ha sido desestimada la pretensión actora por exceder en su planteamiento de los límites establecidos por la legislación ordinaria. El derecho a la negociación colectiva no es un derecho susceptible de ser protegido por la vía de amparo constitucional, por lo que sólo una directa y efectiva lesión o vulneración del derecho a la negociación colectiva, con radical eliminación o desconocimiento del mismo y de la autonomía colectiva, podrá propiciar el amparo constitucional.

Sólo a partir del análisis de la conducta observada por Telefónica ésta puede ser calificada como contraria a la libertad sindical, lo cual es precisamente lo que hace en su Sentencia la Audiencia Nacional. El insistir en que el examen de la capacidad negocial del sindicato en el seno de la empresa pueda devenir en la nulidad de unas medidas empresariales concretas, sin partir precisamente del análisis de la legalidad concreta de tales medidas, es pedir en exclusiva un mero dictamen al Tribunal Constitucional, lo que no puede constituir materia de amparo. Se pretende de contrario otorgar carácter absoluto y excluyente a la negociación colectiva en detrimento de la autonomía de la voluntad individual y del poder de dirección del empresario.

En nuestro actual ordenamiento jurídico, no existe la obligación que se quiere imponer a través de esta demanda de amparo, por chocar lisa y llanamente con el resto de las fuentes del Derecho del Trabajo. Es misión del Juez ordinario analizar, como lo ha hecho, si se ha respetado el orden jerárquico en la aplicación de aquellas fuentes, sin que sea dable hablar en este caso de sustituir el interés colectivo representado por la organización sindical por el interés individual de empresa y trabajador, por constituir ámbitos de actuación válidamente coexistentes.

El fundamento jurídico 6.º la Sentencia de la Audiencia Nacional contiene la argumentación técnica sobre la desestimación del recurso especial de suplicación formulado por el sindicato demandante, lo cual, por su extensión y alto contenido jurídico cumple, no sólo mínima, sino perfectamente, el mandado contenido en el art. 24.1 C.E. Entender como entienden los recurrentes que dicha Sentencia «carece de la motivación judicial... mínimamente exigible en este tipo de procedimiento de conflicto colectivo», no sólo es incierto, sino que sólo puede ser explicada en su verdadera intención, a saber: sustituir los argumentos utilizados en la Sentencia por los empleados de contrario en defensa de su pretensión, y trasladar al Tribunal Constitucional la solución de las cuestiones de legalidad ordinaria que se resuelven en el fundamento jurídico en cuestión.

En cuanto al tema de las gratificaciones temporales, la Sentencia entiende que por novedosas y complementarias estas medidas no sustituyen ningún procedimiento establecido convencionalmente para su otorgamiento.

En cuanto a la cuestión del plus de disponibilidad, lo que quiere manifestar la contraparte es que la Sentencia es criticable porque no resuelve la cuestión como a ella le interesa, dado que existen argumentaciones en claro sentido contrario y estimatorias del recurso que esta representación presentó se resuelve favorablemente para la misma.

7. Mediante escrito registrado en este Tribunal el día 27 de junio de 1990, la representación de la Federación

Estatos de Transportes y Telecomunicaciones de U.G.T., evacua el trámite de alegaciones conferido, manifestando que existe la violación del art. 28.1 C.E. (que consagra el derecho fundamental de libertad sindical), por parte de la Sentencia de la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, de 7 de diciembre de 1989. La libertad sindical es un derecho amplio, que no se agota con la enumeración expresa de los derechos concretos que integran el genérico de libertad sindical, destacando, entre estos derechos, el derecho de los sindicatos al ejercicio de las facultades de negociación colectiva.

En cuanto a la interpretación que, en el fundamento de Derecho 5.º de la Sentencia recurrida, se da al art. 87 de la Ley 8/1980 del Estatuto de los Trabajadores, se viene a negar, a los sindicatos más representativos, su capacidad para negociar convenios colectivos estatutarios en otro ámbito que no sea el superior al de la empresa. El derecho a la negociación colectiva ha sido reconocido, con carácter general, a los sindicatos más representativos por el T.C. La propia Ley 8/1980, del Estatuto de los Trabajadores, permite, en el art. 87, la negociación colectiva en el ámbito de empresa o inferior a «las representaciones sindicales», sin que esa representación sea exclusivamente a través de las secciones sindicales, sino que la condición de sindicato más representativo debe ser condición suficiente para poder negociar colectivamente en cualquier ámbito, mediante los representantes que elijan estos sindicatos. El carácter de sindicato más representativo permite la negociación colectiva en cualquier ámbito, y no sólo en el superior al de empresa.

Termina con la súplica de que se tengan por formuladas, en tiempo y forma, las alegaciones hechas de parcial adhesión a la demanda de amparo presentada por el Sindicato de Teléfonos de la Federación de Transportes y Telecomunicaciones de CC.OO.

8. Mediante escrito registrado en este Tribunal con fecha 4 de julio de 1990, el Ministerio Fiscal alega que en cuanto a la pretendida vulneración del derecho a obtener una respuesta fundada en derecho a sus pretensiones, la respuesta dada por la Sentencia recurrida en su fundamento jurídico 6.º, tanto respecto a las gratificaciones temporales como respecto del plus de disponibilidad, resultan bastante suficientes, en orden a la protección dispensada por el art. 24.1 C.E.

Lo que realmente persigue la presente demanda de amparo en este punto es reabrir un debate en torno a los argumentos con los que, de forma suficiente, la Sentencia de autos resolvió la cuestión debatida en este punto. Pero dicho debate es una cuestión de mera legalidad que el art. 117.3 C.E. atribuye en exclusividad a Jueces y Tribunales y que, por ende, se encuentra excluida de esta vía de amparo. El órgano judicial ha dado una respuesta razonada en derecho a las pretensiones del demandante, aunque contraria a aquéllas; con tal respuesta se ha cumplido el mandado del art. 24.1 C.E.

El núcleo esencial del recurso gira en torno a la posible vulneración del derecho a la libertad sindical (art. 28.1 C.E.). El derecho a la negociación colectiva en tanto que parte integrante del derecho de libertad sindical es un derecho que proviene de la propia Constitución. Forma parte del derecho a la libertad sindical de los sindicatos más representativos, el derecho a la negociación colectiva en el seno de la empresa.

En el fondo de la cuestión planteada, tanto en la vía ordinaria como en esta vía de amparo, late un problema de Derecho sustantivo. El debate queda circunscrito a examinar y precisar si la C.T.N.E. podía acordar tales medidas de gestión-dotación de medios extraordinarios, fuera de las vías del oportuno convenio colectivo, o debía pasar por éstas.

El primer problema planteado por la demanda en relación con el derecho a la libertad sindical (art. 28.1 y 7 C.E.)

se anuda por tanto a deslindar el tema relativo a si el sindicato demandante, el sindicato de Teléfonos de CC.OO. aparece o no legitimado para solicitar lo que interesa en la oportuna demanda de conflicto colectivo. La Sentencia no niega, muy al contrario, que entre los derechos de los sindicatos esté el de negociación colectiva. Lo que sostiene la Sentencia recurrida es que siendo el ámbito del convenio una empresa, la norma que opera es la del art. 87.1 del E.T. que prevé como sujetos legitimados al Comité de Empresa, Delegados de Personal o, en su caso, las representaciones sindicales (secciones sindicales) si las hubiere. Un sindicato como el accionante aparecería legitimado aun siendo de los considerados más representativos, para convenios colectivos de ámbito nacional o sectorial (art. 87.2, 3 y 4 E.T.). El E.T. está habilitado para esta regulación. No se niega el derecho al sindicato a la actividad sindical, que conforme al art. 6.3 L.O.L.S. remite a lo dispuesto en el E.T. Pretender extender facultades de control sindical específico en el ámbito estricto de la empresa a los sindicatos, cuando la representación de esto se confiere en el art. 87 E.T. a unos órganos sindicales no se compeadece con el art. 28.1 C.E. La libertad sindical y el derecho a la negociación colectiva aparecen ya asegurados en la regulación estatutaria y lo pretendido por el sindicato accionante no parece sino añadir un poder superpuesto.

En todo caso la Sentencia no hace de ello cuestión de gabinete y examina pormenorizadamente el fondo de las pretensiones de la demanda.

El convenio colectivo no es el único marco jurídico para regular las relaciones laborales en la empresa y la retribución salarial puede pactarse extra convenio, pero, pactada ésta en dicho marco, cualquier modificación o afectación importante a su esencia debe pactarse colectivamente. Mediante los convenios colectivos se «regulan las condiciones de trabajo y de productividad» (art. 82.2 E.T.). En este sentido cabe citar el art. 26.5 E.T., que exige que figure en convenio la referencia o la remuneración anual efectiva a las horas de trabajo.

Se ha de examinar la naturaleza y alcance de las medidas acordadas por la demandada y analizar si, como sostiene la Sentencia recurrida, pertenecen al ámbito de poder de dirección de la empresa conforme con el art. 20 E.T. o, por contra, éstas afectan al marco mínimo de la contratación colectiva del art. 85 E.T.

La materia no estaba regulada de forma expresa en los pactos colectivos vigentes. Las gratificaciones temporales se atribuyen no a todos los trabajadores de «Telefónica, Sociedad Anónima», sino a cinco categorías, que suponen en total unos 220 trabajadores en toda la plantilla de 50.000. El propio sindicato no se opone a ellas, sino sólo al control en su asignación por el Director Provincial, pero esa sospecha de discriminación, cuando se trata de asuntos dentro de sus funciones, no puede justificar por sí misma una naturaleza transgresora de los términos de la negociación colectiva prevenida en el art. 85 E.T., como acertadamente sostiene la Sentencia recurrida.

En lo relativo a los pluses de disponibilidad la única reserva es si ello comporta una sustitución radical del sistema de guardias, lo que no parece claro, y si afecta a un gran colectivo. Entonces, quizás pudiere motivar una invasión del terreno del art. 85 E.T. pero no del art. 28.1 C.E. Podría pensarse que una oferta de condiciones de trabajo en masa desborda las facultades directivas de la empresa, que no habría cumplimentado el procedimiento previsto en el art. 41 E.T., pero ello no parece que ocurra en este caso. Ni una ni otra medida de gestión empresarial desbordan el ámbito de poder de organización del empresario, por su carencia de generalización, y por su trascendencia relativamente limitada. No se ha producido violación del derecho a la negociación colectiva, enmarcado en el más amplio de la libertad sindical, por lo que el amparo debe ser desestimado.

9. En su escrito de alegaciones, la representación del sindicato recurrente reitera el contenido de la demanda de amparo, insistiendo en que la actitud empresarial de evitar e ignorar el cauce negociador colectivo para sustituirlo radicalmente por acuerdos individuales en masa, constituye un atentado a la libertad sindical en cuanto impide al sindicato que lleve a cabo sus propios fines e intereses, teniendo en cuenta la noción de actividad sindical que establece la L.O.L.S. La libertad sindical agrupa en su seno a todos los derechos de significación colectiva y protege todas las funciones que el ordenamiento defiere a la acción colectiva de los trabajadores en cuanto sean los sindicatos los que los realicen, existiendo así una noción subjetiva de la libertad sindical que se deduce de la jurisprudencia constitucional, y que incluye la atribución a los sindicatos de los poderes que arbitra el ordenamiento jurídico para la tutela del trabajo, además de la libre sindicación, la negociación colectiva.

El interés colectivo identificado por el sindicato es un interés colectivo sindical *ex art. 28.1 C.E.*

El actuar de Telefónica implantando condiciones laborales en masa supone desconocer la legitimidad negociadora de los sindicatos (en el grado de representación que la L.O.L.S. establece), al atribuirse el empresario la facultad de seleccionar al sujeto negociador conforme a sus intereses, atentando en definitiva directamente a la libertad sindical por cuanto ésta implica la libertad para el ejercicio de la acción sindical comprendida en la negociación colectiva.

10. Por haber causado baja en el ejercicio de la profesión el Procurador de los Tribunales Sr. Granizo García-Cuenca, fue sustituido en su representación de la Federación Estatal de Transportes y Telecomunicaciones de U.G.T. por el Procurador don Roberto Granizo Palomeque.

11. Por providencia de 24 de junio de 1993, se acordó señalar para deliberación y votación de esta Sentencia el día 28 siguiente.

## II. Fundamentos jurídicos

1. Son dos las infracciones de derechos fundamentales denunciadas en el presente recurso de amparo. En primer lugar, la del derecho a la tutela judicial efectiva del art. 24.1 C.E. porque la Sentencia de la Audiencia carecería de la motivación judicial mínimamente exigible sobre sí las medidas adoptadas por la empresa vulneraban o no disposiciones legales y convencionales. En segundo lugar, la del derecho de libertad sindical, por no haber reconocido las Sentencias de instancia y suplicación el carácter antisindical de las medidas de la empresa objeto de impugnación en el procedimiento de conflicto colectivo.

La primera de las quejas constitucionales es manifiestamente inconsistente. Toda la argumentación actora reposa en una crítica y rechazo de la fundamentación contenida en la Sentencia, que a su juicio supondría un entendimiento incorrecto de la demanda. Sin embargo, la Sentencia de la Audiencia proporciona una respuesta motivada y jurídicamente fundada, rechazando los argumentos planteados por la parte y considerando lícitas las vías de introducción de las medidas y las propias medidas, lo que supone, sin necesidad de una mayor argumentación, el rechazo de la vulneración aducida de las normas convencionales vigentes y del art. 41 E.T. No ha habido desviación del objeto de la demanda, ni, desde luego, falta de motivación de la resolución. La fundamentación contenida en la Sentencia permite cumplir la doble finalidad de la exigencia de motivación, de exteriorizar, de un lado, el fundamento de la decisión adoptada, y permitir, de otro, su eventual control jurisdiccional mediante el efectivo ejercicio de los derechos, en este caso a través del proceso

constitucional de amparo, lo que, conforme reiterada doctrina de este Tribunal, satisface la exigencia de motivación impuesta por el art. 24.1 C.E. (SSTC 56/1987, 13/1987, 100/1987, 150/1988 y 191/1989).

Tiene razón el Ministerio Fiscal cuando afirma que lo que realmente pretende en este punto la presente demanda de amparo es reabrir ante este Tribunal el debate sobre los argumentos de legalidad en los que se ha basado la Sala para desestimar el recurso de suplicación, debate éste sobre cuestiones de mera legalidad que constituye materia ajena al conocimiento de este Tribunal por corresponder en exclusiva a los Jueces y Tribunales ordinarios de acuerdo al art. 117.3 C.E.

2. La segunda de las quejas constitucionales invocadas en la demanda es la referente al derecho de libertad sindical. Según la demanda, las medidas decididas por la empresa sobre las gratificaciones temporales y el plus de disponibilidad, de indudable proyección colectiva en tanto que se ofrecieron indiferenciadamente a los trabajadores, se intentaron introducir por la empresa a través del acuerdo individual con cada trabajador afectado. Es este intento de eludir la intervención de los representantes legales de los trabajadores, concretamente de los delegados sindicales, y en definitiva de la autonomía colectiva, suplantándola por lo que la demanda llama autonomía individual «en masa», lo que permitiría deducir el carácter antisindical de la medida y reconocer la vulneración del derecho de libertad sindical de la recurrente.

Por su parte, la empresa demandada y el Ministerio Fiscal entienden que tales medidas, coyunturales y temporales, aunque hayan sido establecidas sin someterse a la aprobación de la representación de los trabajadores, tienen su origen exclusivo en las facultades legítimas de dirección y organización del trabajo y no eran objeto propio de la negociación colectiva, no han sido impuestas a los trabajadores ni suponen un perjuicio en sus condiciones laborales, sino todo lo contrario.

El reconocimiento de la libertad sindical, y de la función del sindicato de contribuir a la defensa y promoción de los intereses de los trabajadores, le atribuye consiguientemente el ejercicio de aquellos derechos necesarios para el cumplimiento de tal función, como manifestación ineludible de la libertad sindical, de forma que el impedimento o la obstaculización a tal ejercicio puede constituir vulneración del art. 28.1 C.E. (STC 118/1983). De este modo, aunque el derecho a la negociación colectiva esté reconocido en el art. 37.1 C.E. y no es por ello un derecho fundamental que, como tal, sea susceptible de protección a través del recurso de amparo (SSTC 118/1983, 45/1984, 98/1985), este Tribunal ha considerado que determinadas lesiones del derecho de negociación colectiva, cuando se dan frente a un sindicato y, por su entidad y trascendencia, supongan una radical y arbitraria eliminación o desconocimiento del mismo y de la autonomía colectiva, pueden propiciar el amparo constitucional por deducirse de esa conducta una lesión directa del derecho a la libertad sindical (ATC 1.074/1988). En tales casos, el obstaculizar o el desvirtuar la facultad negociadora colectiva del sindicato, no sólo vulneraría los preceptos legales correspondientes y, por ende, el art. 37.1 C.E., sino también el derecho fundamental a la libertad sindical (SSTC 187/1987, 108/1989 y 105/1992).

Ante todo, y con carácter previo a cualquier pronunciamiento sobre la pretensión constitucional de lesión del derecho de libertad sindical, debemos recordar que el recurso de amparo no permite una impugnación abstracta que conduzca en su caso a una declaración de nulidad al margen y con independencia de una lesión concreta y actual de un derecho fundamental (SSTC 167/1986 y 193/1987). Dado el carácter esencialmente subjetivo de este recurso, como vía de protección de derechos y liber-

tades, hemos de prescindir del examen abstracto planteado en la demanda sobre el alcance del derecho a la negociación colectiva, en cuanto manifestación del derecho de libertad sindical y sobre el enjuiciamiento global del conflicto autonomía colectiva autonomía individual en relación con los llamados acuerdos individuales en masa. Nuestra tarea ha de ser necesariamente concreta y consistente en determinar si, de acuerdo con las circunstancias particulares que concurren en el presente caso, el sindicato recurrente ha visto lesionado el derecho a la libertad sindical del que en su vertiente colectiva es titular.

3. En el presente caso, la sociedad empleadora ha establecido unas gratificaciones temporales y un plus de disponibilidad, amparándose en razones técnicas, organizativas y productivas (mejora del servicio, sustituir el sistema que venía funcionando de guardias por otro distinto a través del plus de disponibilidad, etc.). Desde este enfoque esa justificación técnica permite entender que por sí misma la medida no obedecía a un propósito antisindical, ni, desde luego, por no existir un tratamiento diferenciado respecto al sindicato recurrente o a sus afiliados, una conducta antisindical específica frente a este sindicato. Ha de destacarse que el sindicato recurrente basa su argumentación no tanto en la crítica de la medida misma, sino en su forma de adopción.

Frente a lo que se mantiene en la demanda, no cabe separar la legalidad de la medida de la legalidad del procedimiento. No deja de ser relevante, a efectos de la lesión de la libertad sindical, el que la decisión empresarial respetara o no el contenido del convenio colectivo. Sólo la falta de respeto y la elusión de las condiciones previstas en el convenio colectivo, en cuanto desconocimiento abierto de lo dispuesto en el convenio colectivo, sin acudir a las posibles vías de modificación o denuncia del mismo o de negociación, en su caso, de un convenio propio, podría significar el obstáculo o desvirtuación de la facultad negociadora colectiva del sindicato que sea parte en ese convenio, que, como hemos dicho en la STC 105/1992, podía implicar no sólo la violación del art. 37.1 C.E., sino también la del derecho a la libertad sindical y su potencial efectividad.

Pero tales condiciones no se dan en el presente caso. Por de pronto, el sindicato accionante no es parte del convenio colectivo existente en la empresa, que ha sido suscrito por el Comité Intercentros. No deja de ser significativo que la demanda inicial de conflicto colectivo se dirigiera también frente a otro sindicato y frente al Comité Intercentros, ni tampoco es ocioso recordar que en ese convenio colectivo exista un comité de interpretación y vigilancia, abierto incluso a un procedimiento de arbitraje, que habría debido actuar en caso de que la medida supusiese una desviación o desconocimiento del convenio colectivo. Esta falta de legitimidad para ser parte del convenio colectivo, y por ello para que frente al sindicato recurrente operase en el momento oportuno la obligación de negociar de buena fe establecida en el art. 89.1 E.T., es una de las razones sobre las que se ha basado la Audiencia Nacional para rechazar la pretensión actora, y esa apreciación no desconoce el derecho de libertad sindical del sindicato recurrente.

El reconocimiento autónomo y diferenciado de la negociación colectiva en el art. 37.1 C.E. supone la superación de la mera idea de libertad de negociación, como esfera libre de injerencias, y asegura, mediante una tarea encomendada específicamente al legislador, un sistema de negociación y contratación colectiva y la eficacia jurídica del convenio colectivo. Al legislador le corresponde cumplir un papel activo en la concreción y desarrollo del derecho a la negociación colectiva, dando efectividad y apoyo al proceso de negociación y a su resultado, y dentro de esa regulación determinar quiénes están legitimados

para negociar y pactar, en su caso, el convenio colectivo en cada nivel o ámbito, incluido el de empresa o centro de trabajo.

Según el art. 87.1 E.T. al que se remite el art. 3 b) L.O.L.S., a nivel de empresa y centro de trabajo se reconoce legitimación para negociar convenios colectivos a las representaciones electivas de personal o «las representaciones sindicales si las hubiere». Al margen de que en el convenio de empresa de Telefónica sean las representaciones electivas de personal las que son parte del convenio colectivo de empresa, ha de añadirse que las representaciones sindicales a las que se refiere el precepto estatutario se han constituido efectivamente en la empresa, y están previstas en el convenio colectivo vigente que reconoce la existencia en la empresa de secciones sindicales estables de los sindicatos más representativos y de delegados sindicales estatales. A estos delegados la Ley les asigna «a todos los efectos» la representación de dichas secciones (art. 10.1 L.O.L.S.). La consagración de estas representaciones sindicales a nivel de centro de trabajo por la Ley Orgánica de Libertad Sindical y el reconocimiento a las mismas de determinadas competencias y facultades no supone sólo una carga frente al empresario, sino que responde también a un propósito legislativo de profundización en la democracia sindical a través de la descentralización de las representaciones sindicales y de la toma de decisiones sindicales a nivel de centro de trabajo. De ahí el doble aspecto de las secciones sindicales de empresa como instancias organizativas internas del sindicato y como representaciones externas a las que la Ley confiere determinadas ventajas y prerrogativas (SSTC 61/1989 y 84/1989).

No puede, en consecuencia, el sindicato recurrente irrogarse una representación a efectos de la negociación colectiva de ámbito de empresa, que legalmente no le corresponde sino a las representaciones electivas o, en su caso, a las representaciones sindicales en la empresa, en cuyo nombre se ejerce la presente demanda. Ello confirma que la conclusión a la que, en igual sentido, llegó la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, no ha lesionado el derecho de libertad sindical de la recurrente.

4. Por otro lado, y en cuanto al contenido de las medidas, las mismas, según han entendido los órganos judiciales, no han supuesto modificación, vulneración o alteración de lo previsto en el convenio colectivo aplicable, por ser una materia no regulada por el convenio colectivo. De este modo se trata de prestaciones económicas que no sólo no son menos favorables a las establecidas en el convenio colectivo, sino que tampoco pueden entenderse contrarias al mismo. Se trata de gratificaciones adicionales a las previstas en la normativa colectiva, no contrarias a éstas y que, por ello, operan en un espacio libre de regulación legal o contractual colectiva, y por ello abierto al ejercicio de la libertad de empresa y de la autonomía contractual.

La negociación colectiva contribuye decididamente a la mejora de las condiciones de trabajo y de vida de los trabajadores, como instrumento esencial para la ordenación de las relaciones de trabajo que justifica el predominio de la voluntad colectiva sobre la individual y de los intereses de la colectividad sobre los concretos de los individuos que la componen, limitando incluso algunos de éstos para la efectiva promoción de aquéllos. Pero ni la negociación colectiva supone negar virtualidad a la libertad de empresa reconocida en el art. 38 C.E., y por ello, a un ámbito de ejercicio de poderes y facultades para la gestión de la empresa, incluidas medidas referentes a la llamada gestión de personal que afectan al desarrollo del contrato de trabajo, ni la negociación colectiva puede anular la autonomía individual «pues ésta, garantía de la libertad personal, ha de contar con un margen de actuación incluso en

unos ámbitos como los de la empresa en los que exigencias de índole económica, técnica o productiva reclaman una conformación colectiva de condiciones uniformes» (STC 58/1985). La capacidad de incidencia del convenio colectivo sobre el contrato individual y la prevalencia del mismo sobre el contrato de trabajo, y el condicionamiento que supone sobre la voluntad unilateral del empleador, impide que la voluntad individual prevalezca sobre la colectiva, pero sólo esto, y no puede excluir un espacio propio para la autonomía individual y para el ejercicio de los poderes empresariales.

Aunque lo no ocupado por la autonomía colectiva, ni regulado por la normativa estatal, sea un espacio de libertad sobre el que en un futuro podría incidir la autonomía colectiva, si las partes del convenio lo considerasen oportuno, la mera circunstancia de que una materia pudiera en su momento ser objeto de negociación colectiva no supone, como parece entender el sindicato accionante, un impedimento para acuerdos contractuales individuales o para decisiones de la empresa en ejercicio de sus poderes de gestión, al margen del alcance cuantitativo de la medida.

De este modo, como ni la voluntad empresarial al establecer estas gratificaciones, ni la voluntad individual de los trabajadores manifestada por la aceptación de la oferta voluntaria formulada por la empresa, pueden entenderse modificación, alteración o desconocimiento de lo pactado con carácter general por el convenio colectivo de la empresa, no cabe afirmar que ha prevalecido la voluntad individual de los trabajadores sobre la autonomía colectiva plasmada en el convenio colectivo, lo que excluye la existencia de una conducta contraria al convenio colectivo que por su trascendencia pudiera calificarse como antisindical y lesiva del derecho de libertad sindical del art. 28.1 C.E.

5. Cuestión distinta es si, aunque no alterase el contenido del convenio colectivo, la trascendencia colectiva de la medida adoptada por la empresa pudiera tener tal entidad como para afectar al propio sistema de negociación colectiva, por excluir la posibilidad de actuación de la voluntad colectiva a través del correspondiente convenio. Como hemos dicho en la STC 105/1992 «sólo la unión de los trabajadores a través de los sindicatos que los representan permite la negociación equilibrada de las condiciones de trabajo que persiguen los convenios colectivos y que se traduce en la fuerza vinculante de los mismos y en el carácter normativo de lo pactado por ello». Por ello, cabe plantear si estas medidas, ya se consideren en sentido amplio como ejercicio de las facultades directivas reconocidas en el art. 20 E.T., ya como ejercicio de autonomía individual mediante oferta a la otra parte del contrato de trabajo, podrían suponer sustancialmente por su trascendencia una elusión y una suplantación efectiva de la función de la negociación colectiva atribuida constitucionalmente a los sindicatos y a otras representaciones colectivas de los trabajadores.

Ello podría ser así si, aprovechando los intersticios o agunas dejados artificialmente por la negociación colectiva, vinieran sistemáticamente fijadas fuera y excluidas de una negociación colectiva las condiciones de trabajo más importantes aplicables al colectivo de los trabajadores. Una utilización masiva de la autonomía individual, para lograr sistemáticamente en detrimento y marginación de la autonomía colectiva, sería dudosamente compatible con las bases constitucionales de nuestro sistema de relaciones laborales que trata de hacer compatibles, la libertad sindical, con el consiguiente predominio de lo colectivo sobre lo individual, y la libertad de empresa que es un espacio abierto a la autonomía individual. Desde esa óptica lo relevante sería no que se impusieran unilateralmente por la empresa esas medidas, condicionadas a su aceptación por los trabajadores (lo que quizá permitiría excluir el ejer-

cicio condicionado del *ius variandi* extraordinario que establece el art. 41 E.T.), ni que las nuevas medidas fueran o no más favorables para quienes las aceptarían; sino que tales medidas, por su trascendencia, importancia y significado, supusiesen la introducción unilateral de la regulación colectiva de las condiciones de trabajo, soslayando y evitando la intervención de los representantes sindicales, en los términos del art. 10.3 L.O.L.S. o vaciando sustancialmente de contenido efectivo al convenio colectivo de trabajo.

Tampoco desde esta perspectiva resulta estimable el presente recurso.

Por de pronto, ha de destacarse que en un sistema democrático de relaciones laborales el llamado poder sindical no deriva de la Constitución ni de las Leyes, sino que unas y otras establecen los instrumentos de autoorganización y acción que permiten la configuración de ese poder social de autotutela. La demanda insiste en que el empresario estaba obligado a negociar *ex Constitutione* las medidas que pretendía establecer. Pero ello supone tratar de configurar como conflicto jurídico lo que sustancialmente es un conflicto de intereses, una discrepancia sobre la medida, de modo que el marco de solución adecuado de ese conflicto no era el del procedimiento judicial, sino el de los instrumentos de autotutela, previstos en los arts. 28.2 y 37.2 C.E. Así lo afirma acertadamente la Sentencia del Juzgado de lo Social cuando sostiene que no corresponde al órgano judicial dictar «un laudo arbitral», sino una resolución jurídica, y para conseguir su objetivo el sindicato debería «acudir a otros medios de negociación o implantación legalmente establecidos». Lo que en la demanda se llama cuestión de procedimiento no es sino una pretensión de modificación de la regla o criterio establecido por la empresa, que, según el sindicato recurrente, debería ser sustituido por otro en el que tuviera mayor intervención la representación de los trabajadores. Este tipo de planteamiento demuestra que a través del procedimiento de conflicto colectivo y ahora en el proceso de amparo se trata de conseguir la modificación de una medida pretextando un carácter antisindical que sólo se deduce del desacuerdo u oposición del sindicato recurrente a la misma.

En segundo lugar, no puede decirse que estas medidas, en el marco del régimen de condiciones de trabajo de la empresa, supongan una alteración que margine sustancialmente el convenio colectivo y su regulación. Ya se ha dicho que se trata de medidas que se proponen establecer incentivos en favor de los trabajadores para mejora de la calidad del servicio público que presta la entidad empleadora, y que tales incentivos pueden contribuir a ese propósito ni siquiera se cuestiona en la demanda. Ello permite alejar toda sospecha de un propósito antisindical por parte de la empresa al adoptar tales medidas.

Tampoco la medida produce, al margen de su intención, un resultado lesivo para la libertad sindical, por carecer las medidas de la trascendencia que en la demanda se sostiene, en cuanto a desviación o alteración del marco de condiciones de trabajo establecido a través del convenio colectivo.

En cuanto a las gratificaciones temporales que se atribuyen a cinco categorías, sólo afecta a doscientos veinte trabajadores, de una plantilla de cincuenta mil. Por ello, en este punto el sindicato sólo insiste en el control de su asignación por el Director Provincial, lo que no sólo entra dentro de las facultades directivas, sino que se corresponde con el objetivo específico de mejora de la productividad que persigue esta gratificación de claro carácter temporal y para responder a una demanda social de una mayor eficiencia del servicio público gestionado por la empresa.

En cuanto a los pluses de disponibilidad, el fundamento jurídico sexto de la Sentencia de la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional da razones suficientes para estimar que no ha habido un propósito de vaciamiento del

convenio colectivo, ni de establecer un régimen sustitutivo de otro ya implantado en el convenio colectivo anterior; por el contrario, respeta el régimen establecido en el convenio colectivo, y desde luego, no afecta a un tema central de las condiciones de trabajo, sino sólo en casos muy singulares y para necesidades imprescindibles, a trabajadores que acepten permanecer en situación de localización inmediata para su eventual incorporación al trabajo.

Las medidas carecen pues de entidad y trascendencia como para permitir deducir que en el presente caso la empresa haya tratado de ejercer su poder de dirección y su poder contractual con un propósito o con un resultado de lesionar el derecho de libertad sindical de la entidad recurrente.

En consecuencia, la conducta observada por Telefónica, al establecer las medidas que aquí se cuestionan, no ha sido contraria al derecho de libertad sindical, y el recurso ha de ser desestimado.

### FALLO

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

Ha decidido

Desestimar el presente recurso de amparo.

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

Dada en Madrid, a veintiocho de junio de mil novecientos noventa y tres.—Miguel Rodríguez-Piñero y Bravo-Ferrer, Fernando García-Mon y González Regueral, Carlos de la Vega Benayas, Vicente Gimeno Sendra, Rafael de Mendizábal Allende, Pedro Cruz Villalón.—Firmado y rubricado.

**20098** *Sala Primera. Sentencia 209/1993, de 28 de junio de 1993. Recurso de amparo 262/1990. Contra Auto de la Audiencia Provincial de La Coruña, denegatorio de la solicitud de remisión condicional de la pena de suspensión del derecho del recurrente a ejercer cargo público, impuesta al mismo por Sentencia del propio órgano judicial. Supuesta vulneración del derecho a la tutela judicial efectiva y del principio de igualdad: supuestos de aplicación de la condena condicional.*

La Sala Primera del Tribunal Constitucional, compuesta por don Miguel Rodríguez-Piñero y Bravo-Ferrer, Presidente, don Fernando García-Mon y González-Regueral, don Carlos de la Vega Benayas, don Vicente Gimeno Sendra, don Rafael de Mendizábal Allende y don Pedro Cruz Villalón, Magistrados, ha pronunciado

### EN NOMBRE DEL REY

la siguiente

### SENTENCIA

En el recurso de amparo núm. 262/90, interpuesto por el Procurador de los Tribunales don Argimiro Vázquez Guillén, en nombre y representación de don Modesto Trillo García, contra el Auto de la Sección Segunda de la Audiencia Provincial de La Coruña de 5 de enero de 1990. Ha sido parte el Ministerio Fiscal, siendo Ponente el Magistrado don Rafael de Mendizábal Allende, quien expresa el parecer de la Sala.

### I. Antecedentes

1. Por escrito presentado en el Juzgado de Guardia el 1 de febrero de 1990 y registrado en este Tribunal a siguiente día, el Procurador de los Tribunales don Argimiro Vázquez Guillén, en nombre y representación de don Modesto Trillo García, interpuso el recurso de amparo de que se hace mérito en el encabezamiento y en tal demanda se nos dice que el 22 de enero de 1987 la Sección Segunda de la Audiencia Provincial de La Coruña condenó al hoy demandante como autor responsable de un delito de denegación de auxilio tipificado en el art. 371.1 y 3 O.P., a un año de suspensión del cargo de Médico de Asistencia Pública Domiciliaria y multa de 50.000 pesetas, con arresto sustitutorio de un día por cada 5.000 pesetas no satisfechas, así como al pago de las costas procesales. Formulado recurso de casación contra la anterior Sentencia, fue confirmada en todos sus extremos por la que dictó la Sala Segunda del Tribunal Supremo el 21 de junio de 1989. Una vez declarada firme la Sentencia de instancia por providencia de la Sección Segunda de la Audiencia Provincial de La Coruña de 30 de noviembre de 1989, el condenado en ella solicitó que le fuera concedido el beneficio de la remisión condicional de la pena de suspensión que le había sido impuesta, petición denegada por Auto de la misma Sala de 5 de enero de 1990, que se notificó al recurrente el día 10 de esos mismos mes y año.

En opinión del demandante tal Auto ha vulnerado sus derechos a ejercer funciones y cargos públicos, a la tutela judicial efectiva y a la reinserción social, así como el principio de igualdad ante la Ley. El primero, porque la resolución le niega la posibilidad del ejercicio de su profesión, que le es inherente (art. 23 C.E.). El derecho a la tutela judicial efectiva, por la falta de motivación y por no haberse mencionado en dicha resolución los recursos que contra la misma cabían (arts. 24.1 y 2 C.E.), que además infringe el principio de igualdad ante la Ley por colocar al condenado a una pena de suspensión (en la demanda se alude, equivocadamente, a la de inhabilitación) en peor situación que quien lo es a una pena privativa de libertad, impuesta en forma directa o subsidiaria por impago de multa, desconociéndose así, finalmente el derecho a la reinserción social que tiene todo penado (art. 25.2 C.E.).

2. La Sección Primera, en providencia de 12 de marzo, tuvo por interpuesto el presente recurso de amparo y concedió al Ministerio Fiscal y al demandante un plazo de diez días para que pudieran alegar cuanto estimaran conveniente en relación con la posible concurrencia del motivo de inadmisión previsto en el art. 50.1 c) de la LOTC, consistente en carecer manifiestamente de contenido que justifique una decisión sobre el fondo por parte del Tribunal Constitucional.

3. El Ministerio Fiscal, en escrito registrado el 27 de marzo, apoyó la inadmisión del recurso por entender que las quejas formuladas por el demandante carecen de contenido constitucional. A este respecto, señala que la Sala había motivado en forma suficiente su decisión de denegar la remisión condicional de la pena impuesta, ya que la misma no se fundó en la facultad discrecional que en relación con dicho otorgamiento confiere a los Tribunales el art. 92.1 del Código Penal, sino en que el art. 93 del mismo excluye la posibilidad de aplicar dicho beneficio a las penas privativas de derechos. No hay, pues, vulneración del derecho a la tutela judicial, al que tampoco afecta que no se consignarán en el Auto impugnado los recursos que contra el mismo eran posibles. Por lo que se refiere al núcleo central del recurso —la exclusión del beneficio de la condena condicional de las penas restrictivas de derechos— el art. 93 no vulnera el principio de igualdad ante la Ley al discriminar abiertamente a tales penas frente a las privativas de libertad y a las pecuniarias que lleven aparejado