

se ha ocupado en diversas ocasiones de la consignación prevista en los arts. 154 y 170 de la L.P.L. para entablar los recursos de suplicación y casación, respectivamente, por el empresario a quien no se haya otorgado el beneficio de justicia gratuita, consignación que tiene por objeto garantizar la cantidad objeto de la condena, y, entre otros extremos que aquí no interesan, ha declarado la conveniencia de que los Tribunales ordinarios y, en su caso, el Tribunal Constitucional, efectúen una interpretación progresiva de esos preceptos, de forma que, a quienes acrediten insuficiencia de medios para litigar, se acepten medidas que puedan ser distintas de la consignación en metálico, aceptando otros medios sustitutorios menos gravosos y suficientemente garantizadores de la posterior ejecución de la Sentencia a favor de los trabajadores (STC 3/1983, 9/1983, 14/1983 y 100/1983, entre otras). En los casos previstos en los citados arts. 154 y 170 de la L.P.L. la consignación tiene como finalidad el futuro cumplimiento de la condena caso de que sea desestimado el recurso de suplicación o casación del empresario. Una justa ponderación de los intereses en presencia hace que pueda admitirse sin quebranto de los intereses del trabajador que el empresario afiance en forma bastante el pago de la cantidad en su momento (el de la resolución del recurso) como medio sustitutorio de la consignación en metálico. Pero, como tanto el auto impugnado como los escritos del Fiscal y de los demás comparecidos, salvo el recurrente, advierten con toda claridad, la cuestión aquí planteada no es la misma que la resuelta en las citadas Sentencias. En el presente caso no se trata de la consignación para responder del pago de la condena en caso de desestimación del recurso sino del supuesto previsto en el art. 180 de la L.P.L., que es el de la consignación para el pago a quienes la Sentencia de instancia ha reconocido el derecho de pensiones y subsidios de la Seguridad Social mientras se tramita el recurso correspondiente, ya que esas Sentencias son ejecutivas aunque el demandante o condenado interponga recurso de casación o suplicación (art. 229 L.P.L.). En estas circunstancias es evidente que el aval presentado por la empresa en sustitución del depósito del capital renta no garantiza los intereses de la beneficiaria, ya que sólo asegura, como se ha dicho en el Antecedente octavo, el pago del capital si se desestima el recurso de suplicación. El aval en esos términos no es ciertamente un medio sustitutorio de la consignación en metálico, por lo que en este punto debe estimarse correcta la decisión del T.C.T. no dando por cumplido el requisito establecido por el tantas veces citado art. 180 de la L.P.L.

3. La cuestión se plantearía en forma distinta, como sugiere la representación del INSS, si el aval presentado por la empresa asegurase el pago de la pensión a la viuda mientras se tramitaba el recurso de suplicación. En la misma línea que ha seguido este Tribunal al tratar de las consignaciones previstas en los arts. 154 y 170 de la L.P.L., ha de admitirse la posibilidad de flexibilizar la obligación de consignar prevista en el art. 180 del mismo cuerpo legal, pero siempre que, atendida la finalidad de esa consignación, se asegure en forma suficiente, a juicio del Magistrado de instancia, el pago de las pensiones o subsidios de la Seguridad Social a quienes hayan sido declarados sus beneficiarios por la Sentencia de Magistratura mientras se sustancia el recurso de suplicación o casación que interponga el empresario condenado.

4. El T.C.T., al denegar la admisión a trámite del recurso de suplicación por considerar incumplido el requisito previsto en el art. 180 de la L.P.L. no vulnera por tanto el derecho a la tutela judicial efectiva de la solicitante del amparo, puesto que ésta no cumplió efectivamente aquel requisito ni aun reconociendo la posibilidad de flexibilizar su cumplimiento con medios sustitutorios de la consignación en metálico del capital importe de la pensión a percibir. Pero, como señala el Fiscal y el mismo solicitante del amparo, puesto que la Magistratura de Trabajo, aunque fuese por error, había aceptado el aval y dado por cumplido el requisito, el T.C.T. debió reintegrar a la empresa en el plazo para que pudiese cumplirlo, o, debe añadirse, asegurar suficientemente el pago de la pensión mientras se sustanciaba el recurso de suplicación. Al no hacerlo y privar definitivamente al solicitante del amparo de la posibilidad del recurso vulneró por esta razón el derecho a la tutela judicial efectiva consagrada en el art. 24.1 de la Constitución. Por ello sólo con ese alcance debe otorgarse parcialmente el amparo solicitado.

FALLO

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

Ha decidido:

1.º Otorgar parcialmente el amparo solicitado por el Procurador de los Tribunales, don José Sempere Muriel, en nombre y representación de «Talleres Raúl Mateo Sota, Sociedad Anónima», y en consecuencia:

a) Anular el Auto dictado por el Tribunal Central de Trabajo con fecha 18 de abril de 1985, dictado en el recurso de suplicación núm. 179/85.

b) Reconocer el derecho de la recurrente a que por la Magistratura de Trabajo núm. 2 de Santander se le conceda nuevo plazo para que pueda efectuar la consignación prevista en el art. 180 de la L.P.L., o en su caso, asegurar en forma suficiente a juicio de dicha Magistratura el pago del incremento de la pensión a que fue condenada mientras se sustancia el recurso de suplicación.

c) Para restablecer a la recurrente en la plenitud de su derecho, retrotraer las actuaciones al momento en que la citada Magistratura aceptó el aval bancario presentado por la recurrente.

2.º Desestimar el recurso en todo lo demás.

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

Dada en Madrid, a ventidós de julio de mil novecientos ochenta y siete.—Gloria Begué Cantón.—Ángel Latorre Segura.—Fernando García Mon y González Regueral.—Carlos de la Vega Benayas.—Jesús Leguina Villa.—Luis López Guerra.—Firmados y rubricados.

18636 Sala Segunda. Recurso de amparo núm. 267/86. Sentencia número 136/1987, de 22 de julio.

La Sala Segunda del Tribunal Constitucional, compuesta por doña Gloria Begué Cantón, Presidenta, y don Ángel Latorre Segura, don Fernando García-Mon y González-Regueral, don Carlos de la Vega Benayas, don Jesús Leguina Villa y don Luis López Guerra, Magistrados, ha pronunciado

EN NOMBRE DEL REY

la siguiente

SENTENCIA

en el recurso de amparo núm. 267/86, promovido por «Bimbo, Sociedad Anónima», representada por el Procurador don Mauro Fermín y García Ochoa y bajo la dirección del Letrado don Alfonso Caldevilla, contra la Sentencia del Tribunal Central de Trabajo, de 3 de febrero de 1986, dictada en el recurso núm. 40/85. En el proceso han sido parte, además de la recurrente y del Ministerio Fiscal, la Federación de Alimentación de la Confederación Sindical de Comisiones Obreras, representada por el Procurador don Antonio Andrés García Arribas. Ha sido Ponente el Magistrado don Jesús Leguina Villa, quien expresa el parecer de la Sala.

I. ANTECEDENTES

1. Don Mauro Fermín y García-Ochoa, Procurador de los Tribunales, en nombre y representación de la Compañía mercantil «Bimbo, Sociedad Anónima», interpone recurso de amparo, registrado en este Tribunal, el día 10 de marzo de 1986. El recurso se dirige contra la Sentencia de la Sala Quinta del Tribunal Central de Trabajo núm. 40/1985, de 3 de febrero de 1986, dictada en recurso de suplicación especial frente a la de Magistratura de Trabajo núm. 11 de Madrid, de 12 de noviembre de 1985. Entiende la recurrente que la Sentencia impugnada viola los arts. 24.1 y 14 de la Constitución, con los fundamentos de hecho y de Derecho que a continuación se relacionan.

2. La Federación de Alimentación de la Confederación Sindical de Comisiones Obreras presentó escrito de interposición de procedimiento de conflicto colectivo, el día 17 de mayo de 1985, frente a la Empresa «Bimbo, Sociedad Anónima». Tras los oportunos trámites, la autoridad laboral dirigió comunicación-demanda a la jurisdicción laboral, que correspondió conocer a la Magistratura de Trabajo núm. 11 de las de Madrid. De la relación de hechos declarados probados por dicha Magistratura, y a los solos efectos de centrar el objeto de este recurso de amparo, se deducía lo siguiente:

a) El conflicto colectivo se había planteado, entre otras razones, por una supuesta discriminación salarial del personal con contrato temporal con respecto al personal fijo de la Empresa.

b) El Convenio Colectivo de ámbito interprovincial para la Empresa «Bimbo, Sociedad Anónima», vigente desde el 1 de enero de 1985, y publicado en el «Boletín Oficial del Estado» de 7 de mayo de 1985, en su art. 2.2 excluía expresamente de su campo de aplicación al personal contratado por duración determinada y con objeto de sustituir al personal fijo durante las vacaciones, personal que quedaba sometido a las normas legales y reglamentarias de aplicación a su relación de trabajo, así como a lo dispuesto en su contrato de trabajo.

c) El personal contratado con carácter temporal percibía salarios inferiores a los establecidos en el Convenio de la Empresa, aunque superiores a los fijados en el Convenio Colectivo provincial de aplicación al sector.

Magistratura de Trabajo dictó Sentencia, el día 12 de noviembre de 1985, en la que estimaba parcialmente la demanda, pero rechazada la pretensión de los trabajadores de que se declarara discriminatoria y contraria a la ley la diferencia de salarios entre el personal fijo y el temporal, porque entendía que esa diferencia de trato era razonable y estaba justificada.

3. Recurrida en suplicación esa resolución judicial por la Federación Sindical demandante en la instancia, la Sala Quinta del TCT dictó Sentencia, con fecha de 3 de febrero de 1986, en la que estimó parcialmente el recurso y revocó en el mismo sentido la resolución de instancia. En lo que ahora interesa, la Sentencia del TCT declaraba que «aunque puedan estar justificadas algunas diferencias retributivas, asistenciales o de otra índole, entre los trabajadores fijos y permanentes y los de vinculación temporal con la Empresa, tales diferencias deberán establecerse en el Pacto colectivo que regula aquellas condiciones, y sobre todo, lo que no puede hacerse es negar la igualdad radical e inicial entre unos y otros, rompiendo incluso lo que es el ámbito normal de la negociación colectiva a nivel de Empresa, con introducción de una desigualdad discriminatoria en perjuicio de quienes normalmente constituirán una minoría con mucha menor incidencia en los trámites de la elección de los representantes de los trabajadores». De esa forma, estimaba el TCT que la diferencia salarial entre los trabajadores fijos y temporales era discriminatoria, y que el art. 2.2 del Convenio Colectivo de la Empresa «Bimbo» era nulo y había de tenerse por no puesto.

4. Contra esta resolución interpuso la Empresa «Bimbo» recurso de amparo. Entiende la recurrente que la resolución impugnada vulnera los arts. 14 y 24.1 de la Constitución. El art. 24.1 de la Constitución habría sido lesionado porque la Sala Quinta del TCT ha considerado nulo el art. 2.2 del Convenio Colectivo de Empresa, cuestión en la que, por ser nueva y no haber sido planteada en su momento, no podía entrar el Tribunal. Por su parte, el art. 14 de la Constitución habría sido vulnerado porque la Sentencia ha considerado irrazonable y carente de fundamento la exclusión de los trabajadores eventuales del Convenio Colectivo y su consiguiente distinción, a efectos salariales, respecto a los trabajadores de plantilla, sin tener en cuenta la libertad de las partes legitimadas para delimitar la unidad de negociación, y sin reparar en la desigualdad objetiva que existe entre los trabajadores eventuales y los de carácter fijo. Por todo lo anterior, solicita de este Tribunal que dicte Sentencia en la que se declare la nulidad de la Sentencia 40/85 del Tribunal Central de Trabajo. Pide también que se suspenda la ejecución de la resolución judicial impugnada, pues de llevarse a efecto causaría un perjuicio que haría perder su finalidad al amparo que eventualmente pudiera concederse.

5. Admitida a trámite la demanda, por providencia de 3 de abril de 1986, la Sección Tercera de este Tribunal acordó abrir la pieza separada de suspensión de la ejecución de la resolución impugnada, concediéndose un plazo de tres días al Ministerio Fiscal y a la recurrente, a fin de que hicieran las alegaciones que estimaran oportunas, lo que efectuaron en tiempo hábil con pronunciamiento favorable. La Sección acordó otorgar la suspensión pedida por Auto de fecha 14 de mayo de 1986.

Por escrito de 14 de abril de 1986 se personó en el procedimiento la Federación de Alimentación de la Confederación Sindical de Comisiones Obreras (en adelante, CCOO), a la que, junto con la recurrente y el Ministerio Fiscal, le fue concedido un plazo de veinte días para formular las alegaciones que estimaran convenientes mediante providencia de 7 de mayo de 1986.

La entidad mercantil recurrente formuló sus alegaciones por escrito de 9 de junio de 1986, en el que reproducía en lo sustancial la pretensión y los argumentos que inicialmente había introducido en su escrito de demanda, haciendo hincapié en la desigualdad objetiva existente entre los trabajadores temporales y los fijos, que no habría sido puesta en duda por ninguno de los intervinientes en el proceso.

La Federación de Alimentación de CCOO presentó sus alegaciones por escrito de 29 de mayo de 1986, en el que se oponía a la estimación de la demanda. Consideraba a este respecto, que la Sentencia del TCT no era incongruente, porque daba una respuesta ajustada a la cuestión planteada (el ilegítimo trato desigual de los

trabajadores temporales), toda vez que la declaración de que la diferencia salarial era discriminatoria, debía llevar consigo la eliminación de la cláusula del Convenio Colectivo que había originado esa discriminación. Entendía, asimismo, que el TCT tampoco había lesionado el art. 14 de la Constitución, ya que no pretendía impedir a la Empresa que fijara las unidades de negociación que estimara convenientes, sino señalar únicamente que no era legalmente posible —esa Empresa o a cualquier otra— fijar una unidad de negociación con unos criterios que, como los del caso enjuiciado, eran discriminatorios, dada la sustancial igualdad que había entre el trabajo prestado por los obreros temporales y el de los que estaban unidos a la Empresa por contratos de duración indeterminada.

Por último, el Ministerio Fiscal evacuó el trámite de alegaciones por escrito de fecha 4 de junio de 1986. Entendía que la Sentencia del TCT podría ser incongruente, pues, efectivamente, en el proceso se planteó la licitud del distinto tratamiento que recibían los trabajadores eventuales, y no la cuestión de si era o no lícito excluirlas del Convenio Colectivo, que es lo que al fin resuelve el TCT. En cuanto a la alegada violación del principio de igualdad entendía el Ministerio público que también debía estimarse, habida cuenta de que la legislación laboral no exige la igualdad de trato en materia salarial de modo absoluto (citando en este sentido la STC 34/84, fundamento jurídico 29), y de que, además, las diferencias existentes entre los trabajadores fijos y los temporales justifican el trato distinto que ambos colectivos reciben.

6. Por providencia de 15 de julio de 1987 se señaló para deliberación y votación del presente recurso el día 22 de los mismos mes y año.

II. FUNDAMENTOS JURIDICOS

1. La entidad demandante plantea dos cuestiones distintas en este recurso de amparo, a cuyo efecto invoca el derecho a la tutela judicial efectiva y el derecho a la igualdad. Ambos derechos fundamentales habrían sido lesionados, a juicio de la recurrente y también del Ministerio Fiscal, por la Sentencia del Tribunal Central de Trabajo, de 3 de febrero de 1986, que ahora se impugna. En consonancia con la estructura del recurso conviene iniciar el análisis de ambas cuestiones por la denunciada vulneración del art. 24.1 de la Constitución, habida cuenta además de su carácter estrictamente procesal.

2. La recurrente reprocha a la Sentencia impugnada la lesión de su derecho a la tutela judicial por incongruencia entre el fallo y las pretensiones de las partes. En este sentido, entiende la actora que la declaración de nulidad del art. 2.2 del Convenio Colectivo aplicable a la Empresa sería una cuestión nueva, no planteada en ningún momento del proceso judicial previo y cuya consecuencia más relevante habría sido la disminución de las posibilidades de defensa de las partes y, en concreto, de la que ahora se alza en amparo. La Sentencia del TCT no habría observado, por tanto, la necesaria congruencia entre las pretensiones de las partes y el fallo finalmente adoptado, causando así indefensión a la demandante y lesionando, en definitiva, su derecho a la tutela judicial efectiva.

Para resolver esta primera cuestión conviene resumir ante todo la doctrina elaborada por este Tribunal acerca de la congruencia que es exigible a toda resolución judicial y de su relación con el derecho a la tutela judicial efectiva. El Tribunal Constitucional ha manifestado a este propósito que la congruencia de las Sentencias, que ha de medirse por «el ajuste o adecuación entre la parte dispositiva y los términos en que las partes han formulado sus pretensiones en la demanda y en los escritos esenciales del proceso» (STC 177/1985, de 18 de diciembre) es una consecuencia y un elemento más del complejo derecho a la tutela judicial efectiva consagrado en el art. 24.1 de la Constitución. Ello es así porque, como fácilmente cabe apreciar, de no respetarse esa acomodación del fallo a las pretensiones de las partes, podría quedar anulado o gravemente disminuido en su vigencia el principio de contradicción que debe presidir el desarrollo del proceso, toda vez que, si se alteraran los términos del debate procesal, las partes verían reducidas, o incluso cercenadas, sus posibilidades de defensa (SSTC 20/1982, de 5 de mayo; 177/1985, de 18 de diciembre, y 29/1987, de 6 de marzo, entre otras).

De esta doctrina se desprende que no toda incongruencia será relevante desde la perspectiva del derecho fundamental que aquí se dice lesionado. La incongruencia que puede vulnerar el art. 24.1 de la Constitución es únicamente aquella que afecte esencialmente al principio de contradicción, no cualquier divergencia del fallo judicial respecto de los términos en que el debate procesal se hubiere planteado. Es preciso, por tanto, que junto a la infracción de los preceptos procesales ordinarios (incluido el mismo art. 359 de la Ley de Enjuiciamiento Civil), haya también «una completa modificación de los términos en que se produjo el debate procesal» (STC 34/1985, de 7 de marzo), pues sólo en ese caso se podrá producir la indefensión de las partes, por no haber podido preve

el rumbo de la controversia y por haberse visto imposibilitadas de alegar o actuar en su defensa (STC 29/1987, de 6 de marzo).

3. Es cierto que en el conflicto colectivo que ha dado origen a este recurso de amparo no se había impugnado directamente el art. 2.2 del Convenio Colectivo aplicable a la Empresa y, en consecuencia, no se había pedido de forma expresa la nulidad de ese precepto. El procedimiento de conflicto colectivo tenía por objeto, entre otras cuestiones, enjuiciar a la luz del principio de igualdad y no discriminación la distinción que, a efectos salariales, existía entre «el personal con contrato temporal» y el resto de los trabajadores. Pero también es verdad que la federación sindical que inició aquel procedimiento, desde el momento mismo en que presentó el escrito correspondiente, cuestionó el alcance práctico del art. 2.2 del Convenio Colectivo que excluía de su campo de aplicación a cierto tipo de trabajadores temporales, dispensándoles en consecuencia un régimen salarial distinto y menos favorable que el atribuido a los trabajadores fijos. Por esa razón, todo el debate procesal posterior giró en torno a la virtualidad de esa exclusión, lo que implicaba interrogarse, aunque fuera de esa manera indirecta, acerca de la validez de la cláusula pactada que la hacía posible. De este modo, la cuestión debatida hubo de trasladarse inevitablemente desde el hecho de la discriminación salarial hasta la validez de la cláusula en la que esa diferencia de trato tenía su origen.

Ello explica que tanto en la Sentencia de Magistratura de Trabajo como en la del TCT se hiciera referencia expresamente, dentro de la relación de hechos probados, a la exclusión del personal con contrato temporal del ámbito de aplicación del Convenio Colectivo, operada por su art. 2.2, y a la percepción por parte de esos trabajadores de salarios inferiores a los del personal fijo. Y ello explica también que el TCT, en el primero de los fundamentos jurídicos de su Sentencia, examinara la licitud del trato diferenciado en conexión con una cláusula que, a su juicio, negaba «la igualdad radical e inicial» entre unos y otros trabajadores y rompía «lo que es el ámbito normal de la negociación colectiva a nivel de Empresa, con introducción de una desigualdad discriminatoria en perjuicio de quienes normalmente constituirán una minoría». De ese modo, en el razonamiento del TCT, el rechazo al contenido del art. 2.2 del Convenio Colectivo de la Empresa se funda precisamente en la relación causal existente entre ese precepto y la discriminación salarial sufrida por los trabajadores temporales.

Las observaciones anteriores nos sitúan ya en condiciones de afirmar que la Sentencia impugnada no ha alterado los términos del debate procesal causando la indefensión de las partes. Por el contrario, el TCT se ha ajustado a las pretensiones deducidas a lo largo del proceso y ha dado respuesta a las peticiones incluidas en el escrito que inició el procedimiento de conflicto colectivo, sin privar a los contendientes de la discusión y el debate. En estas circunstancias, no cabe aceptar que la recurrente haya sido sorprendida por el contenido de la resolución judicial que ahora se impugna, puesto que el fallo se ha mantenido dentro de los contornos trazados por las partes para el análisis de la cuestión planteada. No ha habido, por tanto indefensión de la Empresa recurrente, ni por lo mismo violación alguna del derecho a la tutela judicial efectiva.

4. La Empresa demandante sostiene también, con unos argumentos virtualmente compartidos por el Ministerio Fiscal, que la Sentencia recurrida ha vulnerado el principio de igualdad. Esta vulneración se habría producido, en primer lugar, porque la resolución judicial cercena, en el ámbito de la Empresa solicitante de amparo, la libertad que, en orden a la delimitación de la unidad de contratación colectiva, reconocen con carácter general los arts. 37.1 de la Constitución, 1.255 del Código Civil y 83.1 del Estatuto de los Trabajadores para ciertos convenios, lo que situaría a dicho ámbito empresarial «en posición injustificada de desigualdad ante la ley, respecto de otras unidades de negociación colectiva». En segundo lugar, el principio de igualdad habría sido menoscabado porque, frente al criterio utilizado por el TCT, existen razones objetivas que, en opinión de la recurrente, justifican un tratamiento diferenciado del personal eventual respecto al de carácter fijo, de suerte que la equiparación salarial entre unos y otros trabajadores, como consecuencia de la anulación del art. 2.2 del Convenio Colectivo, constituiría una ampliación excesiva e irrazonable del alcance de aquel principio constitucional. En apoyo de esta tesis la demandante cita la diferencia de trato salarial permitida, para determinadas modalidades de contrato de trabajo, por algunas normas reglamentarias, como las que se ocupan, por ejemplo, de los contratos en prácticas y para la formación, y alega asimismo en defensa de su tesis que el personal eventual contratado por la misma percibe en unos casos -personal que sustituye a trabajadores en vacaciones- un salario superior al establecido en el Convenio Colectivo del sector, y en otros -resto del personal eventual- el mismo salario que los trabajadores fijos, con excepción de algunos conceptos asistenciales.

En el trámite de alegaciones, la demandante ha subrayado además que ni la autoridad laboral, ni los órganos jurisdiccionales, ni los demandantes en el proceso laboral previo han cuestionado en ningún momento «la desigualdad de los trabajadores eventuales para sustituir vacaciones respecto de los fijos de plantilla», de los que se distinguirían por diferencias materiales y de carácter objetivo. Ello significa que la decisión judicial impugnada, al imponer un tratamiento salarial igual a supuestos objetivamente desiguales, habría causado un «perjuicio patrimonial injustificado» a la Empresa, habida cuenta de que en el art. 14 de la Constitución «hay lugar para prohibir las conductas y las decisiones que impongan igual tratamiento a los que objetivamente son desiguales, con evidente perjuicio de terceros». De acuerdo con este razonamiento, la Sentencia recurrida habría lesionado un hipotético derecho de la Empresa demandante a «mantener condiciones laborales distintas para relaciones laborales diferentes», derecho que, a su juicio, tendría su encaje en el art. 14 de la Constitución.

5. El razonamiento de la actora no puede ser aceptado ni en sus premisas ni en sus consecuencias. Por lo que concierne a la pretendida lesión de la igualdad por una indebida restricción de la libertad de fijación de las unidades de negociación colectiva, debe señalarse ante todo que la Empresa demandante no ofrece un término de comparación debidamente delimitado, sino que se remite genéricamente al derecho a la negociación colectiva del art. 37.1 de la Constitución, al principio de libertad contractual reconocido en el art. 1.255 del Código Civil y a la regla que para los convenios colectivos de eficacia general establece el art. 83.1 del Estatuto de los Trabajadores. Es cierto que, según este último precepto, los convenios colectivos «tendrán el ámbito de aplicación que las partes acuerden», pero ello no es más que una de las reglas generales por las que se ha de regir el sistema de negociación colectiva en un contexto de libertad sindical y autonomía colectiva, en el que, a diferencia de lo que ocurre en un régimen de tipo corporativo o de signo autoritario, la delimitación funcional y territorial del campo de aplicación del convenio colectivo corresponde a las partes. Por ese motivo, la regla general del art. 83.1 del Estatuto de los Trabajadores podría ser invocada frente a interferencias extrañas en la delimitación de la unidad de negociación, pero no como punto de referencia para analizar una supuesta discriminación de un ámbito de negociación frente a otros, como aquí se quiere hacer.

Conviene tener en cuenta, por otra parte, que la tacha de discriminación que el TCT ha formulado a la exclusión del personal eventual del Convenio Colectivo de la Empresa «Bimbo» no hace más que continuar una línea ya consolidada en las decisiones de ese órgano jurisdiccional. El TCT ha defendido reiteradamente, en efecto, que la exclusión de determinados grupos de trabajadores -y, concretamente, de los que tienen carácter temporal- del ámbito de aplicación de un Convenio Colectivo, aun cuando pudiera estar justificada para determinados aspectos de la relación laboral, no tiene razón de ser «respecto de las condiciones ordinarias de trabajo», puesto que ello supondría una discriminación contraria al art. 14 de la Constitución y a lo establecido en los Convenios núms. 111 y 117 de la OIT. Motivo por el cual la anulación de las cláusulas que conlleven una discriminación salarial de los trabajadores excluidos del convenio colectivo no sería contraria a «la facultad de los negociadores de un Convenio Colectivo de fijar su ámbito de aplicación» (Sentencia del TCT de 18 de octubre de 1984, citada expresamente en la Sentencia que ahora se impugna, y continuadora, a su vez, de otros pronunciamientos del mismo órgano jurisdiccional). Siendo ésta la línea interpretativa sostenida de forma reiterada por el TCT, difícilmente puede compartirse la tesis de que la Empresa demandante haya sido discriminada en esta ocasión, como por lo demás ya ha sido recientemente declarado por este Tribunal en un caso similar al que ahora estudiamos (STC 52/1987, de 7 de mayo).

Frente al razonamiento de la actora, cabe señalar, por último, que las partes negociadoras de un convenio colectivo no gozan de libertad absoluta para delimitar su ámbito de aplicación. Antes al contrario, la negociación colectiva de eficacia general, a la que pertenece el Convenio de que ahora se trata, está sujeta a muy diversos límites y requisitos legales, pues no en balde produce efectos entre «todos los empresarios y trabajadores incluidos dentro de su campo de aplicación», como prescribe el art. 82.3 del Estatuto de los Trabajadores; limitaciones que tienen su fundamento constitucional en el art. 37.1 de la norma suprema, que encomienda a la ley el papel de garantizar «el derecho a la negociación colectiva laboral», y que, como ya declaró la Sentencia de este Tribunal 73/1984, de 27 de junio, a propósito de los sujetos legitimados para negociar, «escapan al poder de disposición de las partes negociadoras». Esos límites alcanzan también a la determinación del ámbito de aplicación del convenio colectivo, aspecto éste que debe ser resuelto por las partes negociadoras respetando en todo caso los imperativos legales. De todo ello se desprende que la anulación en vía judicial de las cláusulas que excluyen a los trabajadores temporales no puede calificarse como una lesión de la libertad

concedida a las partes para delimitar el ámbito de aplicación del Convenio, desde el momento en que aquella anulación se ha basado en las limitaciones que el principio de igualdad y no discriminación —reconocido en el art. 14 de la Constitución y en el art. 17.1 del Estatuto de los Trabajadores— impone a la negociación colectiva.

El principio de igualdad no obliga, desde luego, a perfilar la unidad de negociación con todos los trabajadores de una Empresa o de un ámbito geográfico y funcional determinado y, por lo mismo, no impide que determinados grupos de trabajadores que cuenten con suficiente fuerza negociadora pacten por separado sus condiciones de empleo, si es que consideran que, por sus singulares características o por otras circunstancias relevantes para la prestación de sus servicios, esa es la mejor vía para la defensa de sus intereses. Pero a esa exclusión, que generalmente tiene su origen en una preferencia de los afectados, no puede asimilarse la de aquellos otros grupos de trabajadores que, por la precariedad de su empleo o por la modalidad de su contrato de trabajo, carecen de poder negociador por sí solos y, al mismo tiempo, se ven apartados contra su voluntad del ámbito de aplicación del convenio correspondiente. En este último supuesto, la exclusión puede no ser el fruto de una mera ordenación de la negociación colectiva en virtud de la facultad concedida a las partes por el ordenamiento, sino más bien una vía para imponer injustificadamente condiciones de trabajo peyorativas a los trabajadores afectados. Así lo entendió, una vez analizadas las circunstancias del caso, la Sentencia del TCT que ahora se impugna, según la cual no estaría permitida por la ley la ruptura del «ámbito normal de negociación colectiva a nivel de Empresa, con introducción de una desigualdad discriminatoria en perjuicio de quienes normalmente constituirán una minoría con mucha menor incidencia en los trámites de elección de la representación de los trabajadores».

6. Como ya ha quedado indicado, dentro de su apelación al principio de igualdad la solicitante de amparo alega finalmente que la desigualdad objetiva existente entre trabajadores fijos y eventuales justifica por sí sola un tratamiento desigual de ambos colectivos, con cobertura en el art. 14 de la Constitución. Al no entenderlo así, el Tribunal Central de Trabajo habría causado a la Empresa demandante un perjuicio patrimonial injustificado.

No puede negarse, ciertamente, que entre los trabajadores fijos y los de carácter eventual haya diferencias apreciables. Tampoco lo niega la Sentencia del TCT que ahora se impugna, en la que, siguiendo una línea tradicional en la jurisprudencia, se viene a afirmar expresamente que pueden encontrar justificación las «diferencias retributivas, asistenciales o de otra índole, entre los trabajadores fijos y permanentes y los de vinculación temporal con la Empresa». La resolución judicial impugnada no rechaza, por tanto, toda diferencia de trato entre los trabajadores fijos y el resto del personal de la Empresa, sino sólo que se establezcan diferencias en aquellos aspectos de la relación de trabajo en los que exista una igualdad «radical e inicial» entre unos y otros trabajadores, descartándose en concreto que puedan fijarse diferencias salariales, en perjuicio de los trabajadores temporales, cuando se demuestre que todos realizan un trabajo igual o similar.

Es pues, la clase de trabajo que realizan unos y otros trabajadores el criterio utilizado por el TCT para apreciar el carácter discriminatorio o no de la exclusión de los trabajadores eventuales del convenio colectivo y, consiguientemente, de la minoración de su salario, no pudiendo calificarse este criterio de arbitrario o infundado. La clase de trabajo prestado es, en efecto, el criterio que con toda probabilidad ofrece mayores dosis de objetividad a la hora de contrastar la situación salarial de unos trabajadores y otros, puesto que se trata de comparar relaciones jurídicas que tienen por objeto precisamente la prestación de servicios por cuenta ajena. Así

lo reconoce implícitamente la propia entidad demandante cuando alude a la posibilidad de distinguir en el aspecto retributivo entre los trabajadores en prácticas o formación y el resto de la plantilla, ya que la distinción operaría en este caso sobre dos modalidades contractuales cuya causa no es solamente la realización de un trabajo, sino también la puesta en práctica de unos conocimientos o el aprendizaje de una profesión u oficio; modalidades contractuales que, por esa razón, ofrecen apreciables diferencias en la prestación de los servicios respecto de la relación laboral común.

En definitiva, lo que se ha cuestionado en el procedimiento de conflicto colectivo que ha dado origen a este recurso de amparo es la adecuación al principio de igualdad del tratamiento salarial diferenciado recibido por los trabajadores eventuales como consecuencia de su exclusión del Convenio Colectivo de la Empresa, y no tanto la licitud de un hipotético tratamiento diferenciado en determinados aspectos de la relación laboral en los que aquél puede ser razonable. El TCT ha entendido a este propósito que la diferencia salarial no está justificada por ser igual el trabajo de todos; frente a esa calificación, la demandante no ha logrado demostrar que el trabajo desempeñado por unos y otros sea diferente, sin que su afirmación de que los trabajadores eventuales perciben un salario superior al establecido en el convenio colectivo del sector sirva para borrar la diferencia salarial que ha quedado acreditada.

No hay duda de que la decisión del TCT puede suponer para la demandante, como así se alega, un perjuicio económico, puesto que, de un forma indirecta, aquella resolución judicial mejora las condiciones de trabajo de los trabajadores eventuales. Pero, recordando ahora lo ya dicho en nuestra Sentencia 52/1987, de 7 de mayo, no puede afirmarse «que la expulsión de una norma contraria al ordenamiento sea en sí misma discriminatoria por el hecho de que se produzcan beneficios a una parte y perjuicios a otra; ni por la misma razón puede considerarse constitucionalmente ilícita una interpretación judicial del principio de igualdad de la que se deriven consecuencias negativas o perjudiciales para una de las partes interesadas. El art. 14 de la Constitución reconoce el derecho a no sufrir discriminaciones, pero no el hipotético derecho a imponer o exigir diferencias de trato. De ello se sigue sin dificultad, en lo que aquí es relevante, que, frente al derecho de los trabajadores a no ser discriminados en sus condiciones de trabajo (reconocido por el Tribunal Central de Trabajo), no puede oponerse —sobre la base del citado precepto constitucional— el alegado derecho fundamental de la Empresa a mantener distintos órdenes normativos para sus trabajadores; lo cual no significa, conviene recordarlo, que toda diferencia de trato esté prohibida por el ordenamiento, como ha sostenido reiteradamente este Tribunal (STC 34/1984, de 9 de marzo, entre otras muchas)».

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 veintidós de julio de mil novecientos ochenta y siete.—Gloria Begué Cantón.—Ángel Latorre Segura.—Fernando García-Mon y González Regueral.—Carlos de la Vega Benayas.—Jesús Leguina Villa.—Luis López Guerra.—Firmados y rubricados.

18637 Sala Segunda. Recurso de amparo número 306/86. Sentencia número 137/1987, de 22 de julio.

La Sala Segunda del Tribunal Constitucional, compuesta por doña Gloria Begué Cantón, Presidenta; don Ángel Latorre Segura, don Fernando García-Mon y González Regueral, don Carlos de la Vega Benayas, don Jesús Leguina Villa y don Luis López Guerra, Magistrados, ha pronunciado

EN NOMBRE DEL REY

la siguiente

SENTENCIA

En el recurso de amparo núm. 306/86, interpuesto por la Procuradora de los Tribunales doña Esther Rodríguez Pérez, en nombre de doña Josefa de Diego García, asistida del Letrado don

José Ignacio Tejerino González, contra Sentencia de la Magistratura de Trabajo núm. 4 de Vizcaya, de fecha 13 de febrero de 1985, en autos a su instancia seguidos contra el Instituto Nacional de la Seguridad Social (I.N.S.S.) y su Tesorería General, sobre reclamación de incremento del 20 por 100 de la pensión de invalidez permanente total. Ha comparecido el Ministerio Fiscal y el I.N.S.S., representado por el Procurador de los Tribunales don Carlos de Zulueta Cebrián, asistido del Letrado don Emilio Ruiz Jarabo Ferrán, y ha sido Ponente el Magistrado don Fernando García-Mon y González Regueral, quien expresa el parecer de la Sala.

I. ANTECEDENTES

1. Por escrito que tuvo entrada en este Tribunal el 21 de marzo de 1986, la Procuradora de los Tribunales doña Esther Rodríguez Pérez, en nombre de doña Josefa de Diego García, interpuso recurso de amparo contra la Sentencia dictada por la