núm. 674/95) y la Sentencia de 9 de abril de 1996 de la Sección Segunda de la Audiencia Provincial de Zaragoza (rollo de apelación civil núm. 123/96) con la consiguiente retroacción de actuaciones a fin de que el Juzgado de Primera Instancia núm. 13 de Zaragoza dicte nueva Sentencia, en la que no se aprecie la falta de jurisdicción. 3.º Anular la Sentencia de 15 de octubre de 1996 de la Sección Quinta de la Audiencia Provincial de Zaragoza (rollo de apelación civil núm. 316/96), y la Sentencia de 13 de noviembre de 1996 de la misma Sección y (rollo de apelación civil núm. 396/96), con la consiguiente retroacción de actuaciones al momento anterior a dictarse Sentencia, para que dicten nuevas Sentencias en las que no se revoquen las de instancia por falta de jurisdicción del orden civil».

Madrid, a cuatro de junio de dos mil uno.—Pablo García Manzano.—Fernando Garrido Falla.—María Emilia Casas Baamonde.—Firmado y rubricado.

12754 *Sala Segunda. Sentencia 121/2001, de 4 de junio de 2001. Recurso de amparo 2877/96. Promovido por don José María Castro Ruiz por la sección sindical del Sindicato Español de Pilotos de Líneas Aéreas (SEPLA en Viva Air, S.A.), frente a las Sentencias de la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional y del Tribunal Supremo que desestimaron su demanda contra Iberia LAE, S.A., y la sección sindical del SEPLA en dicha empresa.*

Supuesta vulneración de la libertad sindical: acuerdo de eficacia limitada entre una empresa y la sección sindical en ella, que no constituye una injerencia en las funciones negociadoras de la sección del mismo sindicato en otra empresa del grupo.

La Sala Segunda del Tribunal Constitucional, compuesta por don Carles Viver Pi-Sunyer, Presidente, don Rafael de Mendizábal Allende, don Julio Diego González Campos, don Tomás S. Vives Antón, don Vicente Conde Martín de Hijas y don Guillermo Jiménez Sánchez, Magistrados, ha pronunciado

EN NOMBRE DEL REY

la siguiente

SENTENCIA

En el recurso de amparo núm. 2877/96, promovido por don José María Castro Ruiz, en calidad de jefe de la sección sindical del Sindicato Español de Pilotos de Líneas Aéreas (SEPLA en Viva Air, S.A.), representado por la Procuradora de los Tribunales doña Elisa Hurtado Pérez y asistido por el Abogado don Luis Enrique de la Villa Gil contra las Sentencias de la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional de 18 de marzo de 1995 y de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo de 26 de abril de 1996, sobre tutela de libertad sindical. Ha intervenido Iberia, Líneas Aéreas de España, S.A., representada por el Procurador de los Tribunales don José Luis Pinto Marabotto y asistido del Letrado don Juan Antonio Sagardoy, así como el Ministerio Fiscal. Ha sido Ponente el Magistrado don Rafael de Mendizábal Allende, quien expresa el parecer de la Sala.

I. **Antecedentes**

1. Por escrito registrado en este Tribunal el día 16 de julio de 1996 se interpuso el recurso de amparo del que se ha hecho mérito en el encabezamiento, y en la demanda se nos cuenta que el 28 de diciembre de 1994 la sección sindical del SEPLA en Iberia LAE, S.A., y la representación legal de Iberia LAE, S.A., suscribieron un Acuerdo, llamado Plan de Viabilidad. El Acuerdo contenía cláusulas que no se refieren sólo a la carrera laboral o profesional de los pilotos de Iberia LAE, S.A., sino que se proyectan sobre la carrera de otros pilotos de otras sociedades mercantiles que, aun formando parte del Grupo Iberia LAE, S.A., tienen personalidad jurídica propia y diferenciada de Iberia LAE, S.A. En el Acuerdo se pactó la reabsorción por Iberia LAE, S.A., del trabajo cedido a Viva Air, S.A., y la dedicación de ésta al mercado «charter». Se concedía a los pilotos de Viva Air la facultad de optar entre seguir en dicha compañía o incorporarse al escalafón de Iberia LAE, S.A., previa extinción de sus contratos de trabajo. Incorporación que se produciría sin reconocerles antigüedad alguna en Iberia LAE, S.A., pero con el nivel salarial que les habría correspondido de haber prestado sus servicios en esta última compañía, y también establecía el Acuerdo que «las políticas que eventualmente pudiera la Dirección implantar en Aviaco deberán ser necesariamente negociadas con la sección sindical de SEPLA en Aviaco, sin que se pueda entender que el presente Acuerdo contiene dichas negociaciones».

Ante esta situación la sección sindical de SEPLA en Viva Air, S.A., esto es, la entidad ahora solicitante de amparo, así como treinta y cuatro pilotos, demandaron a Iberia LAE, S.A., y a la sección sindical de SEPLA en Iberia LAE, S.A., en procedimiento de tutela de libertad sindical. En la referida demanda se alegaba lesión del derecho de libertad sindical como consecuencia del pacto o acuerdo entre la dirección de la compañía Iberia LAE, S.A., y la sección sindical de Iberia del Sindicato de Pilotos (SEPLA), por considerar que éste había invadido ilegítimamente las funciones representativas para negociar de la sección sindical de Viva Air, S.A., del mismo sindicato de pilotos, y que había lesionado además los derechos de sindicación de los trabajadores de la empresa afiliados a la sección sindical de referencia. La demanda requería la aplicación de las consecuencias previstas para la salvaguardia del derecho fundamental, conforme al art. 12 LOLS y al art. 179.1 LPL; a saber, la declaración de nulidad radical del comportamiento antisindical para la efectividad de su cese inmediato, con reposición al momento anterior de producirse aquél y la reparación de todas las consecuencias derivadas de dicho acto lesivo.

2. Con fecha 18 de marzo de 1995 la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional (núm. 35/1995 y 36/1995, acumulados) dictó Sentencia desestimando la demanda, declarando que los demandados no vulneraron el derecho de libertad sindical de la sección sindical ni de los otros demandantes. Antes de entrar en el fondo la Sentencia desestimó las excepciones procesales opuestas. Una de tales excepciones era la de negar legitimación a la sección sindical demandante por pertenecer al mismo sindicato que la sección sindical demandada, por lo que se trataría de una cuestión interna del sindicato, y porque las secciones sindicales carecen de personalidad jurídica. La Audiencia Nacional rechaza el anterior planteamiento, toda vez que las secciones constituidas conforme al art. 8 LOLS están dotadas de las prerrogativas y facultades que el sindicato les acredite en sus Estatutos, mencionándose expresamente, en este sentido, los arts. 50 y 51 de los Estatutos del SEPLA. Añade la Sentencia que sería paradójico que Iberia

LAE, S.A., reconozca personalidad a una sección sindical (la de Iberia LAE, S.A.) para negociar convenios colectivos y al tiempo niegue legitimación a otra (la sección sindical de Viva Air, S.A.), a la que, por lo demás, ya ha reconocido.

Entrando en el fondo del asunto la Audiencia Nacional afirma que el Acuerdo considerado lesivo del derecho de libertad sindical se negoció en el ámbito exclusivo de la empresa Iberia LAE, S.A., por lo que «si ninguno de los demandantes era y es titular del derecho a la negociación colectiva en el ámbito de que se trata, mal puede sostenerse que ha sido vulnerado el derecho a la libertad sindical al privar a los demandantes de una facultad de la que carecen, y si esto es así en el plano de la negociación colectiva estatutaria o de eficacia general, mucho más lo es cuando se trata, como en este caso sucede, de un pacto negociado al margen de las exigencias estatutarias». Y, en segundo lugar, añade que si la sección sindical demandante no está formalmente constituida en el ámbito de Iberia LAE, S.A., ni consta que dicha sección solicitara en tiempo oportuno tomar parte en la negociación y que fuera rechazada su petición, siendo el pacto suscrito de eficacia limitada, «no puede afirmarse que su ausencia de la mesa negociadora represente atentado alguno al derecho a la negociación colectiva. Cosa distinta sería que en «una pura hipótesis» el Acuerdo negociado pudiera «llegar a afectar de presente o de futuro» a los demandantes, pues, de ser así, las consecuencias perjudiciales que puedan derivarse habrán de ser combatidas, en su caso, en la modalidad procesal de impugnación de convenio colectivo por ilegalidad o lesividad, pero no a través de la prevista para la tutela de la libertad sindical. Finalmente se añade que «no se alcanza a ver de qué manera se ha podido impedir a los trabajadores de Viva Air, S.A., ni siquiera de manera indiciaria para invertir la carga de la prueba, su afiliación a un sindicato, ... obligarles a afiliarse a otro o privarles de ejercer alguna de las facultades que les reconoce» el art. 28.1 CE y los arts. 1 y 2 LOLS.

3. Contra dicha Sentencia, la sección sindical del SEPLA en Viva Air, S.A., interpuso recurso de casación, que fue resuelto por Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo de fecha 26 de abril de 1996 (núm. 1718/95), desestimándolo. El Tribunal Supremo rechaza que el acuerdo suscrito haya invadido las funciones representativas y negociadoras de la sección sindical actora, por lo que no ha vulnerado su derecho a la libertad sindical. Vulneración que no puede existir ni objetiva ni subjetivamente. Subjetivamente, porque el sindicato es el mismo en ambas compañías, siendo irrelevante que en cada una exista sección sindical independiente, pues no cabe que lo acordado por una de estas secciones vulnere la libertad sindical de otra sección del mismo sindicato. Se trata de una cuestión intersindical, «a depurar por vía interna». Una cosa es que al amparo del art. 8 LOLS se constituya una sección sindical dentro de la empresa Viva Air, S.A., y otra que tenga personalidad jurídica para intervenir en procesos contra el propio sindicato cuando éste ya estuvo representado por otra sección sindical del mismo. Tampoco existe la lesión del derecho de libertad sindical desde un punto de vista objetivo. Ante una situación públicamente conocida, y, en consecuencia, por razones económicas, técnicas, organizativas o de producción, tal y como exige el art. 41 LET, la empresa dominante del grupo pacta una serie de medidas con el sindicato SEPLA a través de su sección sindical en aquella empresa, «medidas que pudo tomar dada su naturaleza por sí misma». El hecho de que en dicho acuerdo se adopten medidas de presente o de futuro propiamente laborales, «que afecten a trabajadores en empresas filiales» no significa que se lesione la libertad sindical de la sección sindical de Viva Air, S.A., ni que se vulnere el derecho de negociación colectiva. Por último ha de recordarse que Iberia LAE, S.A., posee la totalidad del capital de Viva Air, S.A., lo que hace que tenga control absoluto sobre la misma. En consecuencia, concluye el Tribunal Supremo, cuando Iberia LAE, S.A., pactó con la sección sindical del SEPLA en dicha compañía «realmente lo estaba haciendo con el sindicato, no con una sección sindical del mismo». Otra cosa es «la depuración de la responsabilidad intersindical».

4. Con fundamento en este itinerario procesal la demandante denuncia que las Sentencias impugnadas lesionan el art. 28.1 CE, los arts. 2.2 d), 8.2 b) y 13.2 LOLS; el art. 87.1 LET, los arts. 179.2 y 180.1 LPL y art. 50 de los Estatutos del Sindicato Español de Pilotos de Líneas Aéreas. La demanda de amparo se centra, en primer término, en los Estatutos del SEPLA que configuran cada sección sindical de forma independiente y autónoma en su ámbito de actuación. Por lo demás las secciones sindicales del SEPLA se forman y son elegidas por los afiliados de cada empresa, por lo que no son emanación del sindicato mismo y cada una es elegida y se integra por afiliados distintos. Lo que quiere decir que una sección sindical no puede actuar fuera del ámbito que le corresponde.

Los mayores reproches de la demanda se dirigen contra el contenido del Acuerdo y su perjudicial proyección para los pilotos de Viva Air, S.A., toda vez que el Acuerdo hace revertir a Iberia LAE, S.A., las líneas y actividades más rentables, y el ofrecimiento que se hace a los pilotos de Viva Air, S.A., de incorporarse a Iberia LAE, S.A., se condiciona a la pérdida de antigüedad, pasando a ocupar el último lugar en el escalafón de la empresa. Por ello se objeta, no este contenido, sino que se hayan negociado y acordado estas cuestiones con la sección sindical del SEPLA en Iberia LAE, S.A., y no, además, con la sección sindical del SEPLA en Viva Air, S.A., cuando tales condiciones se proyectan y repercuten sobre los afiliados y, en general, sobre los pilotos de esta última compañía. También se podría haber negociado con el SEPLA en cuanto tal, y no con una de las secciones sindicales del mismo. Insiste la demanda en la queja del distinto trato dado a la sección sindical del SEPLA en Aviaco. La demanda de amparo, por último, desgrana con detalle y critica los argumentos empleados por la Audiencia Nacional y por el Tribunal Supremo para desestimar la demanda inicial y el posterior recurso.

Por todo lo expuesto, la demanda solicita la anulación de las Sentencias de la Audiencia Nacional y del Tribunal Supremo impugnadas, lo que habrá de producir los efectos legales correspondientes para la eliminación de las consecuencias antijurídicas de la vulneración denunciada respecto del derecho de libertad sindical de la sección sindical del SEPLA en la Compañía Viva Air, S.A.

5. Mediante providencia de 13 de diciembre de 1996 la Sección Tercera de este Tribunal admitió a trámite la demanda y, en aplicación del art. 51 LOTC, acordó dirigir comunicación a las Salas de lo Social del Tribunal Supremo y de la Audiencia Nacional a fin de que, en el plazo de diez días, remitiesen certificación o fotocopia adverada de las actuaciones correspondientes, así como para que la Audiencia Nacional emplazase a quienes hubieran sido parte en el procedimiento, excepto la parte recurrente en amparo, para que en el plazo de diez días pudiesen comparecer en el recurso de amparo y defender sus derechos.

La representación procesal de la empresa Iberia Líneas Aéreas de España, S.A., se personó en el recurso de amparo en concepto de parte recurrida por medio de escrito registrado en este Tribunal el 6 de febrero de 1997, teniéndosela por tal mediante providencia de 27 de febrero de 1997 de la Sección Cuarta, que acordó, además, dar vista de las actuaciones recibidas tanto a las partes personadas como al Ministerio Fiscal para que en el plazo común de veinte días presentaran las alegaciones que estimasen pertinentes, conforme al art. 52.1 LOTC.

6. Por medio de escrito registrado en este Tribunal el 20 de marzo de 1997 la representación procesal de la recurrente cumplimentó el anterior trámite insistiendo en algunos aspectos fácticos que consideraba de interés. En primer lugar, en la autonomía e independencia plenas, en la doble dimensión orgánica y funcional, de las diversas secciones sindicales del SEPLA constituidas por los respectivos trabajadores en las diversas sociedades integrantes del grupo Iberia y, por tanto, la autonomía e independencia de la sección sindical del SEPLA en Viva Air, S.A., respecto de la sección sindical del SEPLA en Iberia, LAE, S.A. En segundo lugar, añade que el Plan de Viabilidad de 28 de diciembre de 1994 fue negociado en una unidad de negociación mínima (la del ámbito empresarial de Iberia LAE, S.A.) y desde luego inferior a otras teóricamente posibles, con voluntad empero de que produjera efectos directos en unidades de negociación superiores, si no en la unidad de negociación máxima posible debido a la exclusión de la unidad empresarial de negociación representada por la sociedad Aviaco, S.A., y la sección sindical del SEPLA en Aviaco, S.A. Finalmente se critica la línea argumental de la representación de la sociedad Iberia LAE, S.A., que contempla diversas hipótesis en su defensa que sitúan el debate en un mero plano imaginario. A partir de esos datos básicos, en el terreno de los hechos, la parte actora se ratifica en los mismos motivos de la demanda de amparo e insiste en que el Plan de Viabilidad perjudicó frontalmente, y sigue perjudicando, la carrera profesional de los pilotos de la sociedad Viva Air, S.A., respecto de los pilotos de Iberia LAE, S.A., situándolos en posición de inferioridad frente a éstos y a los de la sociedad Aviaco, S.A., excluidos sin ningún fundamento explícito de las durísimas prescripciones del Plan de Viabilidad.

7. La empresa Iberia LAE, S.A., presentó su escrito de alegaciones con fecha 25 de marzo de 1997, oponiéndose a la demanda con base en las siguientes alegaciones. En primer lugar, mantiene la inexistencia de vulneración del derecho de libertad sindical de la sección sindical recurrente, tratándose, por el contrario, de una cuestión intrasindical a depurar de conformidad con los procedimientos internos de resolución de conflictos. En segundo lugar defiende que el hecho de que la sección sindical recurrente no haya intervenido en la negociación del Acuerdo controvertido no constituye vulneración alguna de la libertad sindical, por cuanto la sección sindical del SEPLA en Viva Air, S.A., no ha sido desplazada o suplantada, pues donde tiene reconocido exclusivamente su ámbito de actuación es en dicha empresa. Añade la empresa Iberia LAE, S.A., que el verdadero contenido de la demanda (impugnación de un convenio extraestatuario) y el fundamento real de impugnación (lesividad respecto de terceros), hubiera requerido acudir al proceso de impugnación de convenios y no al de tutela de la libertad sindical. Finalmente considera que el Acuerdo controvertido no puede vulnerar derecho de libertad sindical alguno desde el momento que el contenido de las materias impugnadas no es propio de la negociación colectiva al pertenecer al ámbito propio de las facultades empresariales.

8. Abierto el trámite de alegaciones, el Ministerio Fiscal efectuó las suyas por escrito registrado con fecha 4 de abril de 1997, en el que solicitaba la estimación del recurso de amparo, al considerar que el Acuerdo suscrito entre la empresa y la sección sindical del SEPLA en Iberia LAE, S.A., vulneraba el derecho de libertad sindical de la sección sindical del SEPLA en Viva Air, S.A., por cuanto los Estatutos del referido sindicato «conferían plena autonomía e independencia a ambas secciones sindicales para la defensa de los intereses profesionales de sus afiliados en cada una de las Compañías del Grupo Iberia», resultando manifiesto que el acuerdo adoptado, sin haber intervenido el demandante de amparo, afecta sustancialmente a las expectativas profesionales de los pilotos de Viva Air, S.A. Finalmente concluye el Ministerio Fiscal que se ha producido una invasión en las competencias propias de la acción sindical conferidas a la Sección de Viva Air, S.A., por los Estatutos del SEPLA, pues, si bien se trataba, en principio, de un Acuerdo que afectaba primordialmente al futuro de la Entidad Iberia, LAE, S.A., se establecen en el mismo determinadas consecuencias importantes para el resto de las compañías del grupo, esencialmente atinentes a Viva Air, S.A.

9. Por providencia de 31 de mayo de 2001 se acordó señalar el día 4 de junio siguiente para la deliberación y votación de la presente Sentencia.

II. **Fundamentos jurídicos**

1. El punto de partida para la decisión de este litigio no puede ser otro que el Acuerdo de 28 diciembre 1994, suscrito entre la sección sindical de SEPLA en Iberia Líneas Aéreas de España, S.A., y ésta. Tal Acuerdo tenía por objeto la viabilidad de dicha compañía, pactando, en lo que se refiere al caso que aquí nos ocupa, la reabsorción por Iberia LAE, S.A., del trabajo cedido a Viva Air, S.A., y la dedicación de ésta al mercado «charter», dictándose una serie de medidas de tipo organizativo relativas a la estructura del Grupo Iberia LAE, S.A., en concreto la reorganización del *staff* directivo, la segregación y venta de activos y el apoyo de los trabajadores a dicho plan, mediante una serie de medidas detalladas en el acuerdo de referencia, concediéndose a los Tripulantes Pilotos de las Compañías Viva Air, S.A., y Cargo Sur la facultad de optar entre seguir en dichas compañías o flotas o incorporarse sin antigüedad al escalafón de Iberia LAE, S.A., previa extinción del contrato de trabajo en las mismas, bien entendido que se incorporarían con el nivel salarial que les hubiese correspondido de haber estado prestando sus servicios en Iberia LAE, S.A., al mismo tiempo que en sus compañías de origen. Se prevé también que «la convocatoria, selección y posterior asignación de pilotos para cualquiera de las compañías del Grupo, excepto AVIACO, se centralizarán en la matriz IBERIA». Se impone, por tanto, determinar si el contenido de dicho pacto ha invadido las funciones representativas y negociadoras de los actores y, con ello, se ha vulnerado o no el derecho de libertad sindical de los mismos.

La Audiencia Nacional consideró que el referido acuerdo se negoció en el ámbito exclusivo de la empresa Iberia LAE, S.A., por lo que ninguno de los demandantes era titular del derecho a la negociación colectiva en el ámbito de que se trata, con lo que no puede afirmarse que su ausencia de la mesa negociadora represente atentado alguno al derecho a la negociación colectiva y, por

ende, al de libertad sindical. Por su parte, la Sentencia del Tribunal Supremo que conoció del recurso de casación contra el anterior pronunciamiento consideró, igualmente, que no había sido violada la libertad sindical de la sección sindical recurrente, ni subjetiva ni objetivamente. Subjetivamente, porque el sindicato es el mismo en ambas compañías, siendo irrelevante que en cada una exista sección sindical independiente, pues no cabe que lo acordado por una de estas secciones vulnere la libertad sindical de otra sección del mismo sindicato. Tampoco existe la lesión del derecho de libertad sindical desde un punto de vista objetivo al considerar que el hecho de que en dicho acuerdo se adoptasen medidas de presente o de futuro propiamente laborales «que afecten a trabajadores en empresas filiales» no significa que se lesione la libertad sindical de la sección sindical de Viva Air, S.A., ni que se vulnere el derecho de negociación colectiva.

Con fundamento en este itinerario procesal la sección sindical demandante denuncia que las Sentencia impugnadas lesionan el art. 28.1 CE, los arts. 2.2 d), 8.2 b) y 13.2 LOLS; el art. 87.1 LET; los arts. 179.2 y 180.1 LPL; y el art. 50 de los Estatutos del Sindicato Español de Pilotos de Líneas Aéreas. La demanda de amparo se centra, en primer término, en los Estatutos del SEPLA que configuran cada sección sindical de forma independiente y autónoma en su ámbito de actuación. Por lo demás, las secciones sindicales del SEPLA se forman y son elegidas por los afiliados de cada empresa, por lo que no son emanación del sindicato mismo y cada una es elegida y se integra por afiliados distintos. Lo que quiere decir que una sección sindical no puede actuar fuera del ámbito que le corresponde. Los mayores reproches de la demanda se dirigen contra el contenido del Acuerdo y su perjudicial proyección para los pilotos de Viva Air, S.A., objetándose, no su contenido, sino que se hayan negociado y acordado estas cuestiones con la sección sindical del SEPLA en Iberia LAE, S.A., y no, además, con la sección sindical del SEPLA en Viva Air, S.A., cuando tales condiciones se proyectan y repercuten sobre los afiliados en general y concretamente sobre los pilotos de esta última compañía. La demanda de amparo, por último, desgrana con detalle y critica los argumentos empleados por la Audiencia Nacional y por el Tribunal Supremo para desestimar la demanda inicial y el posterior recurso.

Finalmente el Ministerio Fiscal solicita la estimación del recurso de amparo al considerar que el Acuerdo suscrito entre la empresa y la sección sindical del SEPLA en Iberia LAE, S.A., vulneraba el derecho de libertad sindical de la sección sindical del SEPLA en Viva Air, S.A., por cuanto los Estatutos del referido sindicato «conferían plena autonomía e independencia a ambas secciones sindicales para la defensa de los intereses profesionales de sus afiliados en cada una de las Compañías del Grupo Iberia», resultando manifiesto que el acuerdo adoptado sin haber intervenido el demandante de amparo afecta sustancialmente a las expectativas profesionales de los pilotos de Viva Air, S.A.

2. La solución de la controversia suscitada exige recordar, en primer término, el contenido y el alcance de la doctrina constitucional en relación con los derechos de libertad sindical y negociación colectiva. Se hace preciso señalar que el derecho fundamental de libertad sindical reconocido en el art. 28.1 CE integra el «derecho a llevar a cabo una libre acción sindical, comprensiva de todos los medios lícitos y sin indebidas injerencias de terceros» (SSTC 94/1995, de 16 de junio, FJ 2; 127/1995, de 25 de julio, FJ 3; 168/1996 de 29 octubre, FJ 1). Como repetidamente ha declarado nuestra jurisprudencia, la libertad sindical comprende el derecho a que los sindicatos realicen las funciones que de ellos es dable esperar, de acuerdo con el carácter democrático del Estado (SSTC 4/1983, de 28 de enero, FJ 3; 73/1984, de 27 de junio, FFJJ 1 y 4; 98/1985, de 29 de julio, FJ 3; 39/1986, de 31 de marzo, FJ 3; 187/1987, de 24 de noviembre, FJ 4; 9/1988, de 25 de enero, FJ 2; 51/1988, de 22 de marzo, FJ 5; 127/1989, de 13 de julio, FJ 3; 30/1992, de 18 de marzo, FJ 3; 75/1992, de 14 de mayo, FJ 2; 105/1992, de 1 de julio, FFJJ 2 y 5; 173/1992, de 29 de octubre, FJ 3; 164/1993, de 18 de mayo, FJ 3, y 145/1999, de 22 de julio, FJ 3). En coherencia con dicho contenido constitucional, este derecho fundamental tiene su desarrollo en la Ley Orgánica 11/1985, de 2 agosto, de Libertad Sindical (LOLS), donde se establece que, en el plano colectivo, el derecho de libertad sindical comporta que las organizaciones sindicales, en el ejercicio de la libertad sindical, tengan derecho al «ejercicio de la actividad sindical en la empresa o fuera de ella» [art. 2.2 d) LOLS]. De este modo la libertad sindical se integra por los derechos de actividad y los medios de acción que, por contribuir de forma primordial a que el sindicato pueda desarrollar las funciones a las que es llamado por el art. 7 CE, constituyen el núcleo mínimo e indispensable de la libertad sindical (SSTC 11/1981, de 8 de abril, 37/1983, de 11 de mayo, 95/1985, de 29 de julio,, 9/1988, de 25 de enero, FJ 2, 51/1988, de 22 de marzo, FJ 5, y 127/1989, de 13 de julio, FJ 3). Entre estos derechos de actividad y medios de acción este Tribunal ha venido incluyendo el derecho a la negociación colectiva (SSTC 4/1983, de 28 de enero, 12/1983, de 22 de febrero, 37/1983, de 11 de mayo, 59/1983, de 6 de julio, 74/1983, de 30 de julio, 118/1983, de 13 de diciembre, 45/1984, de 27 de marzo, 73/1984, de 27 de junio, 39/1986, de 31 de marzo, 104/1987, de 17 de junio, 124/1988, de 23 de junio, FJ 5, 75/1992, de 14 de mayo, 164/1993, de 18 de mayo, 134/1994, de 9 de mayo, 95/1996, de 29 de mayo, 80/2000, de 27 de marzo).

Sobre las anteriores bases la controversia se centra en determinar si la conclusión del Acuerdo suscrito entre la empresa y la sección sindical del SEPLA en Iberia LAE, S.A., ha invadido las funciones representativas y negociadoras de la sección sindical del SEPLA en Viva Air, S.A., por cuanto los Estatutos del referido sindicato conferían plena autonomía e independencia a ambas secciones sindicales para la defensa de los intereses profesionales de sus afiliados, así como en cada una de las compañías del Grupo Iberia. La respuesta a la cuestión planteada requiere, con carácter previo, analizar el contenido y alcance del vínculo subjetivo que une a las entidades sindicales en conflicto, esto es, a las secciones sindicales del SEPLA en Iberia LAE, S.A., y en Viva Air, S.A., para determinar si la actuación de la primera pudiera ser considerada como contraria a la libertad sindical de la segunda.

3. Este Tribunal ha venido atribuyendo a las secciones sindicales una doble naturaleza: por una parte son instancias organizativas internas del sindicato, y, por otra, son también representaciones externas a las que la ley confiere determinadas ventajas y prerrogativas, como pusieron de relieve las SSTC 61/1989, de 3 de abril (FJ 3), 84/1989, de 10 de mayo (FJ 3), 173/1992, de 29 de octubre (FJ 4). De lo que cabe concluir que, cuando se define a estas entidades como instancias organizativas internas del sindicato, se está explicando la posición que la sección sindical ocupa en la estructura

organizativa del sindicato. Cuando, seguidamente, se identifica a la sección sindical como representación externa, se está haciendo referencia a las funciones y facultades que esta instancia desarrolla.

De acuerdo con el primero de los aspectos señalados, la sección sindical puede ser calificada como un órgano sindical. La LOLS, en su art. 8.1 a), implícitamente reconoce que la sección sindical se presenta como una división meramente organizativa y, por tanto, como instancia descentralizada de la propia organización sindical. La diferencia entre aquella y estas otras estructuras que componen la organización sindical radica en el dato de que aquélla carece de personalidad jurídica especial obtenida a través del depósito de los estatutos sindicales, cualidad que, por el contrario, sí es predicable de sindicatos, de federaciones y confederaciones. Ello significa que la relación entre la sección y el sindicato no se traba mediante un vínculo asociativo entre dos sujetos colectivos distintos, como ocurre en el caso de aquéllos, sino a través de una integración directa, de forma que la sección se mantiene unida al sindicato de procedencia. Es por ello que se ha señalado que la sección sindical aparece jurídicamente al mundo exterior como una parte integrante de la asociación sindical; en sentido negativo no constituye por sí misma una asociación sindical, lo que impide, como ha recordado la jurisprudencia ordinaria en diversas ocasiones, atribuir a la sección sindical personalidad jurídica distinta de la del propio sindicato.

4. Esto es lo que ocurre en el presente litigio, donde la autonomía e independencia que estatutariamente se otorga a las secciones sindicales en litigio no puede, en modo alguno, transformarlas en «auténticos entes sindicales», como propone la entidad demandante. Las secciones sindicales no son sindicatos, ni tienen personalidad propia, ni más autonomía funcional que aquélla de la que le dote el propio sindicato a través de los Estatutos. Son estos los que reconocen a las secciones sindicales las facultades que legalmente se les atribuyen y que coinciden, básicamente, con las que según el art. 2.2 d) LOLS forman parte de la «actividad sindical en la empresa», esto es, las vinculadas con la negociación colectiva, el ejercicio del derecho de huelga, el planteamiento de conflictos colectivos, la promoción del proceso electoral y la presentación de candidaturas.

Precisamente por ello la obligación de los afiliados de acatar y respetar las decisiones de los órganos estatutarios y la posibilidad, en manos del sindicato, de recurrir al poder disciplinario son instrumentos que aseguran que las decisiones y actuaciones de la sección se adaptan y coordinan con la voluntad del sindicato. Por ello las controversias derivadas de la estrategia sindical adoptada en el seno de una determinada organización, salvo que las mismas resultasen «manifiesta y claramente» antidemocráticas, como señalara la STC 186/1992, de 16 de noviembre (FJ 2), deben ser analizadas a la luz de lo establecido por sus Estatutos, puesto que lo que en tales supuestos se dirime no es la posible vulneración de un derecho fundamental, sino el cumplimiento de la legalidad por los órganos que integran el sindicato en tanto que persona jurídica. Por ello las lesiones que la sección sindical de Iberia LAE, S.A., pudiera haber causado a la sección sindical de Viva Air, S.A., ambas pertenecientes al sindicato SEPLA, en el campo de la acción sindical, deben ser valoradas como unas lesiones internas y, por tanto, susceptibles de ser ubicadas en el terreno de la legalidad estatutaria.

Ésta ha sido la conclusión alcanzada por la Sentencia dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Supremo y que es ahora objeto de impugnación. Por su parte, el Tribunal Supremo rechaza que el acuerdo suscrito haya invadido las funciones representativas y negociadoras de la sección sindical actora, por lo que no ha vulnerado su derecho a la libertad sindical. Vulneración que no se ha producido subjetivamente, dice el referido Tribunal, «porque el sindicato es el mismo en ambas compañías», siendo a su juicio irrelevante que en cada una exista sección sindical independiente, pues no cabe que lo acordado por una de estas secciones vulnere la libertad sindical de otra sección del mismo sindicato; se trata, concluye, de una cuestión intersindical, «a depurar por vía interna».

Finalmente es cierto que el representante sindical en su actuación debe realizar sus funciones democráticamente, de acuerdo con los estatutos y demás exigencias legales, de manera acorde con los intereses expresados por sus representados. Este deber del representante de desarrollar honestamente su función representativa en favor de los intereses de todos y cada uno de sus representados podrá dar lugar, en supuestos de ejercicio ilegal o antiestatutario, a la correspondiente responsabilidad, de acuerdo con el régimen sancionador que, a tal fin, se encuentre previsto en los estatutos sindicales. En tal caso, y sólo cuando tales sanciones no se ajusten a las previsiones establecidas en la normativa interna, al encubrir las mismas en realidad un móvil espurio o de represalia contra su lícita actuación en el seno del sindicato, éstas podrían ser consideradas como vulneradoras del derecho de libertad sindical (art. 28.1 CE). De esta suerte el afiliado a un sindicato tiene derecho a no ser expulsado ni suspendido temporalmente de militancia sino por los motivos previstos en los estatutos sindicales y conforme al procedimiento disciplinario establecido en esos mismos estatutos, que habrán de respetar, por supuesto, la Constitución y las leyes. Así lo hemos declarado, respecto de las asociaciones en general (art. 22 CE), en SSTC 218/1988, de 22 de noviembre (FJ 1), y 96/1994, de 21 de marzo (FJ 2), y, respecto de los partidos políticos, en STC 185/1993, de 31 de mayo (FJ 4), doctrina que no vemos inconveniente en extender a los sindicatos, dada la identidad de razón apreciable al efecto. Es preciso concluir que el exceso de poder o el abuso de las facultades de representación en que hubieran podido incurrir los negociadores del acuerdo objeto de la presente controversia deberían haber sido depurados en el ámbito interno del sindicato, sin que los mismos puedan trascender de dicho ámbito ni calificarse de actos de injerencia antisindical.

5. Queda por considerar, sin embargo, una segunda cuestión. Esta no es otra que la relativa a si la libre elección por la empresa de la instancia sindical con la que negocia el Plan de Viabilidad o, por expresarlo de otro modo, si el hecho de que la sección sindical recurrente haya sido excluida de la negociación del Acuerdo controvertido, pueden ser considerados actos vulneradores del derecho de libertad sindical. A juicio de los recurrentes existen dos niveles de dirección en la empresa: uno, global sobre el grupo, y otro el que rige para la propia organización interna de cada empresa; y cuando, como en el presente caso, la negociación excede del ámbito propio de la empresa matriz, no pueden considerarse representantes legítimos de los trabajadores del grupo quienes lo serían sólo de una de las empresas, especialmente cuando el interés del personal de una empresa puede ser opuesto al del resto.

Es preciso, para alcanzar una adecuada respuesta a la anterior cuestión, determinar el alcance y eficacia jurídica del referido Acuerdo. El mismo contiene diversidad de cláusulas comprensivas de aspectos tales como:

acciones de saneamiento financiero, organización de Iberia, productividad y reestructuración, plan de reducción de gastos, actuaciones sobre ingresos, renovación de flotas y marco de relaciones laborales. Este carácter complejo y plural del que aparece dotado el pacto controvertido impide una consideración conjunta del mismo, al mezclarse en él materias que caen en el ámbito de las decisiones de gestión económica empresarial con otras de contenido típicamente laboral. No obstante, si bien es cierto que la adopción de estas decisiones corresponde a los titulares del capital social, no lo es menos que la llamada por la empresa a sujetos colectivos para participar en su conclusión, así como la repercusión socio-laboral de las materias objeto del acuerdo, sirve para modalizar su naturaleza y lo convierte en un típico producto de la negociación colectiva (art. 37 CE), sometido, por tanto, a las reglas, principios y límites constitucionalmente definidos, entre otros, aquellos derivados del libre ejercicio del derecho de libertad sindical (art. 28.1 CE).

El resultado de esta actividad negocial no ha dado como resultado, en este caso, un convenio colectivo estatutario que busque establecer una regulación general aplicable al grupo de empresas al carecer de los requisitos que legalmente se imponen para su válida conclusión. El Acuerdo alcanzado entra, por ello, de lleno en el ámbito de los que la jurisprudencia y la doctrina han venido en denominar pactos extraestatutarios o de eficacia limitada, al derivar de una intervención sindical admitida y asumida por la empresa dentro de su ámbito de gestión empresarial y que limita sus efectos a la estricta esfera funcional en la que ha sido concluido. Tales pactos, que se encuentran amparados por el art. 37 CE, en cuanto garantiza el derecho a la negociación colectiva entre los representantes de los trabajadores y los empresarios, carecen de eficacia personal *erga omnes,* y poseen una obligatoriedad personal limitada, relativa o reducida, en el sentido en que aquéllos circunscriben su fuerza vinculante a los trabajadores y empresarios representados por las partes signatarias. Se rigen, por tanto, por la regla general del Derecho común de la contratación, a tenor de la cual los contratos producen efectos sólo entre las partes que los otorgan (art. 1257 del Código Civil). La lógica contractual comporta aquí que el acuerdo resulte tan sólo vinculante respecto de aquellos sujetos que han conferido un poder de representación para fijar colectiva y concretamente las condiciones laborales.

En el presente caso nos hallamos ante un acuerdo o pacto de eficacia limitada alcanzado entre la empresa Iberia LAE, S.A., y la sección sindical del SEPLA en dicha empresa, cuyos efectos se pretenden exportar fuera del estricto ámbito de representación que las partes poseían en el momento de su conclusión, extendiendo sus efectos a otra empresa (Viva Air, S.A.) dentro del mismo grupo, lo que supone la perjudicial afectación de los intereses de un colectivo definido de trabajadores dotado, a su vez, de un específico órgano de representación, cual era su propia sección sindical estatutariamente constituida en el seno de la empresa Viva Air, S.A.

La singularidad más relevante de este modelo de negociación de eficacia limitada se cifra en la absoluta libertad de que goza la empresa a la hora de proceder a la selección de su interlocutor. Relevante y significativa diferencia si la comparamos con las severas exigencias que impone el paradigmático modelo legal, pero que se encuentra condicionada, precisamente, por el limitado alcance personal de sus efectos, que quedan reducidos al estricto ámbito de representación que las partes posean, pues, como este Tribunal tuvo oportunidad de señalar en su STC 108/1989, de 8 de junio (FJ 2), «la extensión de los convenios de eficacia limitada más allá del círculo personal de quienes lo suscribieron no puede hacerse, ciertamente, por procedimientos o vías que no cuenten con la libertad de quienes en él no participaron». De este modo, cuando se celebra un acuerdo colectivo fuera de la disciplina estatutaria, pero que, en alguna de sus disposiciones, persigue generalidad, de manera tal que su aplicación sólo fuera posible desde su eficacia *erga omnes,* habría que convenir que tales disposiciones no serían válidas, en tanto que eficacia de tal clase sólo es predicable de los convenios colectivos que regula el Estatuto de los Trabajadores.

En el presente caso la controversia se centra, precisamente, en la determinación de los efectos constitucionales que, para el referido Acuerdo de Viabilidad tiene el que el mismo hubiera incluido condiciones laborales que afectan el interés de sujetos que no han tenido intervención en el mismo. Intervención que, resulta preciso poner de manifiesto, no se ha producido, precisamente, por haberse concluido dentro del específico ámbito de una de las empresas del grupo. Es evidente que no nos corresponde enjuiciar aquí y ahora la licitud de tales estipulaciones para terceros contenidas en el pacto y cuyo efecto se remitiría a la voluntaria aceptación de aquéllos, por situarse extramuros del objeto de este proceso constitucional. Del planteamiento de la sección sindical demandante, y ahora recurrente en amparo, se desprende con claridad que los mismos han actuado como terceros, que han permanecido extraños a la negociación pero que, desde su punto de vista, entienden que se ha producido una lesión grave de su interés, en función del contenido de lo pactado. En razón a lo anterior, y teniendo en cuenta que el auténtico contenido de la demanda es la impugnación de un convenio extraestatutario y que el fundamento real de la misma resulta la lesividad que sobre ellos producía, es claro que nos encontramos ante una cuestión del todo ajena al derecho de libertad sindical y plenamente inmersa en el ámbito de la estricta legalidad ordinaria. Razones, todas ellas, por las cuales se hace preciso desestimar 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

Desestimar el recurso de amparo.

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

Dada en Madrid, a cuatro de junio de dos mil uno.—Carles Viver Pi-Sunyer.—Rafael de Mendizábal Allende.—Julio Diego González Campos.—Tomás S. Vives Antón.—Vicente Conde Martín de Hijas.—Guillermo Jiménez Sánchez.—Firmado y rubricado.