

tanto en lo que se refiere al enjuiciamiento de la provisión de la plaza núm. 74, como en la exclusión de todo juicio de fondo sobre las otras plazas docentes. Ahora bien, más allá de las apariencias se observa que la invocación de los arts. 14 y 23.2 CE sólo está propiamente referida a la provisión de las plazas núms. 34, 71, 81, 115, 163 y 114.

En relación con la plaza núm. 74 el recurrente cuestiona la motivación de la Sentencia impugnada y reiteradamente denuncia un vicio de desviación de poder; pero detrás de esas denuncias no fundamenta la infracción de los arts. 14 y 23.2 CE sino, únicamente, la del art. 24.1 CE. En cambio el recurrente sí alega expresamente que la falta de todo juicio de fondo en relación con la provisión de las plazas núms. 34, 71, 81, 115, 163 y 114 habría consolidado ciertas discriminaciones producidas en los correspondientes procedimientos selectivos.

Pues bien, este segundo motivo de amparo no puede ser enjuiciado por este Tribunal al haber accedido al proceso constitucional *per saltum*, esto es, sin agotar la vía judicial previa, que en este caso consistía en la correcta impugnación ante la Sala de lo Contencioso-Administrativo. Según quedó dicho en los fundamentos precedentes, nada hay que reprochar *ex art.* 24.1 CE a la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco en su identificación de cuáles eran los actos administrativos sobre los que versaba el proceso. Como consecuencia de lo anterior, el órgano judicial no ha podido conocer, por causas a él no imputables y sin que su proceder merezca reproche alguno de inconstitucionalidad *ex art.* 24.1 CE, sobre las discriminaciones de las que, con invocación de los arts. 14 y 23.2 CE, se queja el recurrente. Siendo el fracaso del recurso contencioso-administrativo imputable al propio recurrente, debemos considerar no utilizado aquel cauce procesal y concluir —como hicimos en las SSTC 152/1999, de 14 de septiembre, FJ 6; y 41/2001, de 12 de febrero, FJ 8— que no se ha agotado la vía judicial previa al amparo constitucional. En consecuencia, a falta de ese previo conocimiento judicial, y como corolario del principio de subsidiariedad del recurso de amparo constitucional que da sentido a la regla del art. 44.1 a) LOTC, en relación con el art. 50.1 a) LOTC, este segundo motivo de amparo también ha de ser desestimado.

6. El recurrente ha denunciado también, en su demanda de amparo, la vulneración del derecho a la tutela judicial efectiva (art. 24.1 CE) en el enjuiciamiento de las resoluciones administrativas referidas a la plaza núm. 74. A juicio del recurrente, la motivación de los fundamentos de Derecho tercero y cuarto de la Sentencia impugnada sería arbitraria y por tanto infractora del art. 24.1 CE. Sin embargo, basta con la lectura de los mencionados fundamentos de Derecho para comprobar que no concurren las máculas que denuncia el recurrente: ni en lo que se refiere a la objetividad del baremo ni en lo concerniente a la alegada desviación de poder. Desde luego que no basta la discrepancia del recurrente con lo enjuiciado para formular una tacha tan grave como es la de arbitrariedad del órgano judicial. La demanda de amparo claramente expresa la discrepancia del recurrente con el sistema de baremos adoptado por la Universidad, así como con su aceptación en la Sentencia impugnada; pero en forma alguna justifica el quejoso la grave mácula de arbitrariedad que proyecta sobre la Sala de lo Contencioso-Administrativo. El demandante hace especial hincapié en la forma en que el órgano judicial enjuició su denuncia de desviación de poder. En relación con esto hay que tener en cuenta que el baremo de méritos fue modificado por la propia Comisión de Valoración para adaptarlo a los criterios

objetivos y generales aprobados por la Universidad, lo que sin duda aleja el posible reproche de desviación de poder en contra del recurrente. Además, la Sala expresamente se hace eco del conflicto latente entre el recurrente y la Universidad, pero de ahí no concluye en la existencia de una situación de desviación de poder, fundamentalmente porque el recurrente no había cuestionado directamente la valoración realizada por la Comisión y sí el baremo mismo.

7. Por último, el recurrente también ha invocado el derecho a no sufrir dilaciones indebidas (art. 24.2 CE). Sin perjuicio de la imprecisión con que se denuncia tal lesión, debemos recordar que sólo se puede apreciar la vulneración del derecho a un proceso sin dilaciones indebidas cuando dicho proceso aún no ha sido resuelto en el momento de interposición del recurso de amparo (entre otras, SSTC 32/1999, de 8 de marzo, FJ 2; 231/1999, de 13 de diciembre, FJ 1; 303/2000, de 11 de diciembre, FJ 3). Baste reparar en que lo impugnado en este proceso es la Sentencia que pone fin a un litigio para desestimar este último motivo de amparo.

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 veintiséis de noviembre de dos mil uno.—Manuel Jiménez de Parga y Cabrera.—Pablo García Manzano.—Fernando Garrido Falla.—María Emilia Casas Baamonde.—Javier Delgado Barrio.—Roberto García-Calvo y Montiel.—Firmado y rubricado.

24617 *Sala Primera. Sentencia 225/2001, de 26 de noviembre de 2001. Recurso de amparo 3869/97. Promovido por la Federación Estatal de Comisiones Obreras del Metal y otras respecto a la Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo que estimó el recurso de casación de Renault España Comercial, S.A., en relación con la gestión de los mandos intermedios de la empresa.*

Vulneración del derecho a la libertad sindical, establecimiento de un sistema de retribución, jornada y horario mediante pactos individuales con una categoría de trabajadores, sin modificar el convenio colectivo vigente (STC 105/1992).

La Sala Primera del Tribunal Constitucional, compuesta por don Manuel Jiménez de Parga y Cabrera, Presidente; don Pablo García Manzano, don Fernando Garrido Falla, doña María Emilia Casas Baamonde, don Javier Delgado Barrio y don Roberto García-Calvo y Montiel, Magistrados, ha pronunciado

EN NOMBRE DEL REY

la siguiente

SENTENCIA

En el recurso de amparo núm. 3869/97, promovido por la Federación Estatal de Comisiones Obreras del Metal y la Federación Siderometalúrgica de la Unión

General de Trabajadores, representadas respectivamente por las Procuradoras de los Tribunales doña Isabel Cañedo Vega y doña María Rosalva Yanes Pérez y asistidas de las Letradas doña María Blanca Suárez Garrido y doña María Josefa Martínez Riaza, contra la Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo de 2 de julio de 1997, dictada en el recurso de casación núm. 3646/96 seguido en autos de conflicto colectivo. Ha intervenido el Ministerio Fiscal y Renault España Comercial, S.A., representada por el Procurador de los Tribunales don Román Velasco Fernández y asistida del Letrado don Arlindo Lara Olmo. Ha sido Ponente la Magistrada doña María Emilia Casas Baamonde, quien expresa el parecer de la Sala.

I. Antecedentes

1. El día 26 de septiembre de 1997 tuvo entrada en el Registro de este Tribunal escrito de doña Isabel Cañedo Vega y doña María Rosalva Yanes Pérez, Procuradoras de los Tribunales, que en nombre y representación de la Federación Estatal del Metal de CC OO y la Federación Siderometalúrgica de UGT interpusieron demanda de amparo constitucional contra la resolución judicial citada en el encabezamiento.

2. Los hechos de los que trae causa la demanda de amparo son los siguientes:

a) Las relaciones laborales en Renault España Comercial, S.A. (RECSA), se han venido rigiendo por el I Convenio Colectivo de Empresa. Durante la vigencia ordinaria del mismo la sociedad elaboró un denominado «Sistema de Gestión Global de Mandos Intermedios» que proponía la modificación del sistema de remuneración, jornada y horario de ese colectivo, alterando lo dispuesto en aquella norma convencional para dichas materias. La empresa dirigió cartas individualizadas a los mandos intermedios para la aplicación del nuevo sistema a quienes tuvieran a bien aceptarlo.

b) En desacuerdo con esa actuación empresarial las federaciones sindicales recurrentes en amparo promovieron demanda de conflicto colectivo ante la Dirección General de Trabajo que, con fecha 15 de abril de 1996, remitió el expediente al órgano judicial competente —la Audiencia Nacional— en el que, junto con la preceptiva comunicación e informe adjunto para el inicio del procedimiento jurisdiccional de conflicto colectivo, se comprendían el acta de conciliación sin avenencia y el documento controvertido denominado «Sistema de Gestión Global de Mandos Intermedios».

La iniciativa descrita dio lugar a los autos núm. 74/96, seguidos ante la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional contra Renault España Comercial, S.A. (RECSA), sobre conflicto colectivo. La demanda denunciaba aquella oferta individualizada, pero de alcance colectivo, a todo un grupo de trabajadores, integrado por los mandos intermedios, toda vez que con ella se pretendía aplicar un sistema global de retribución y horario distinto al pactado en el convenio colectivo de aplicación, solicitándose que se dejara sin efecto la modificación de condiciones de trabajo producida y se declarara su nulidad.

c) La Audiencia Nacional, en Sentencia de 25 de junio de 1996, tras rechazar las excepciones opuestas por la empresa, concluyó que la modificación sustancial perseguida sólo podía canalizarse a través de un acuerdo entre el empresario y los representantes de los trabajadores, ex art. 41 LET, de manera que el alternativo cauce empleado determinaba la nulidad de la medida empresarial.

d) Renault España Comercial, S.A., interpuso recurso de casación ante el Tribunal Supremo. El primer motivo se formulaba al amparo del art. 205 d) LPL, por error en la apreciación de la prueba, postulando adiciones

en los hechos probados. El segundo motivo, con base en el art. 205 e) LPL, entendía que la Sentencia impugnada había infringido normas del ordenamiento jurídico, concretamente los artículos 17.1 y 17.2 LPL en relación con los arts. 3.1 c), 41.3 y 41.4 LET, pues los verdaderos legitimados serían los trabajadores afectados y no las federaciones sindicales accionantes. El tercer motivo, por su parte, sobre idéntico soporte procesal, consideraba infringidos los arts. 4.2 f) y 4.2 g) LET en relación con su art. 17.1 y el art. 24.1 CE. El último de los motivos, finalmente, también con cita del art. 205 e) LPL, se articulaba por referencia a los arts. 3.1 c), 20.2, 41.1 d) y 41.2 LET en relación con el art. 38 CE, por quebranto de la jurisprudencia aplicable, invocando Sentencias del Tribunal Supremo y de este Tribunal.

e) La Sentencia del Alto Tribunal, de 2 de julio de 1997, rechazó los tres primeros motivos del recurso. El relativo a la revisión fáctica porque considera intrascendentes las alteraciones propuestas. Los dos siguientes, referidos a la legitimación de los sindicatos accionantes y a la falta de litisconsorcio pasivo necesario, por resultar claro que la pretensión deducida afectaba a los intereses generales de un grupo genérico de trabajadores, el de mandos intermedios, dotado de la necesaria cohesión como para hacer adecuado el proceso de conflicto colectivo en el que indudablemente estarían legitimados *ad procesum* los aludidos sindicatos, sin que correspondiese tampoco, en consecuencia, codemandar a los trabajadores afectados.

El motivo cuarto, sin embargo, fue estimado por la Sentencia que ahora es objeto de recurso. Razona la Sala que «tales modificaciones se han sometido por la empresa individualmente a la libre aceptación de los mandos intermedios afectados, quienes voluntariamente las han podido aceptar o rechazar, según figura en el hecho probado tercero; lo cual no atenta a la autonomía colectiva». Hay que entender, en consecuencia, prosigue la Sentencia, «que no es aplicable el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores que parte del presupuesto de modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo impuestas por decisión unilateral de la empresa; en cambio, en el presente caso ha existido una propuesta de pacto novatorio entre la empresa y los trabajadores afectados sobre los extremos antes mencionados, que, caso de ser aceptada, se incorpora a sus respectivos contratos individuales; todo lo cual entra dentro de la autonomía individual de las partes». Por lo demás, terminaba la resolución impugnada, «ocurre que la empresa ha respetado los mínimos del convenio colectivo, introduciendo en definitiva determinadas mejoras en materia retributiva y de jornada para el personal de mandos intermedios».

3. En la demanda de amparo se considera lesionado el derecho fundamental a la libertad sindical protegido por el artículo 28.1 CE, en tanto que comprensivo, en los términos conocidos, del derecho a la negociación colectiva consagrado en el art. 37.1 CE.

A tal fin, los recurrentes someten a contraste las previsiones del convenio colectivo y los contenidos del documento empresarial. Aseguran que en cuanto a las retribuciones la propuesta de RECSA afirma que «la continuación de la política de gestión evocada, basada en la individualización de las relaciones contractuales, conduce a establecer un sistema de retribución diferente al existente, que lo mejora, clarifica y simplifica. No es de aplicación, por tanto, lo dispuesto en el convenio colectivo en materia salarial». Tal propuesta es contraria al artículo 12 del Convenio colectivo, que se ocupa de la regulación del salario, y a su Disposición adicional segunda que, de modo específico y bajo el título «Modificación de la Estructura Salarial», contemplaba la forma en que durante la vigencia del convenio podía llevarse

a cabo un replanteamiento sobre la materia. Pese a establecerse en el documento empresarial que los aumentos de salarios anuales para ese colectivo serían superiores a los fijados en el convenio colectivo, prosiguen, la norma sustituida no preveía, a diferencia de lo que acontece con el nuevo sistema, ni la excepcional no revisión del salario a un mando determinado, o en general si la política salarial austera de la empresa lo requiere, ni tampoco situaciones excepcionales de aumento inferior del salario respecto a lo previsto en el convenio. Junto a ello denuncian que los posibles incrementos en la parte fija y en la variable de la retribución adolecen de falta de identificación de los criterios objetivos de medida, haciéndolos depender la iniciativa empresarial de factores como la dotación presupuestaria, todo ello en discordancia con lo pactado en la norma colectiva soslayada. En cuanto a la jornada de trabajo subrayan que la acordada en convenio desaparece, tanto en su determinación en cómputo anual como en la fijación de horario, pasando a ser toda aquélla necesaria para el cumplimiento de los objetivos empresariales.

Bajo esas circunstancias estiman vulnerado el art. 28.1 CE, en relación con su art. 37.1, por cuanto aquél integra el derecho de los sindicatos a la negociación colectiva como manifestación de la actividad sindical. Con cita de nuestras SSTC 105/1992 y 208/1993, recuerdan que la utilización masiva de la autonomía individual en detrimento (por sustitución) de la autonomía colectiva no es compatible con las bases constitucionales de nuestro sistema de relaciones laborales. Hecho notar lo anterior, concluyen que el nuevo sistema modifica el convenio colectivo e implica una individualización de las relaciones contractuales, y, asimismo, sostienen que, tratándose de materias recogidas en el elenco del art. 41 LET, su modificación colectiva requería del acuerdo con los representantes de los trabajadores, que la empresa ni siquiera intentó aún estando afectadas partes esenciales de la regulación normativa del convenio, sorteando con ello la doctrina constitucional elaborada en aquellos pronunciamientos.

4. Por providencia de 11 de junio de 1998, la Sección Segunda de este Tribunal admitió a trámite la demanda de amparo y requirió a los dos órganos jurisdiccionales afectados para que remitiesen las actuaciones y emplazasen a quienes fueron parte en el procedimiento.

5. Una vez recibidas las actuaciones, en providencia de 13 de julio de 1998 es tenido por parte el Procurador Sr. Velasco Fernández, en nombre y representación de Renault España Comercial, S.A. (RECSA), conforme a su escrito registrado el día 27 de junio, abriéndose el plazo de veinte días del art. 52.1 LOTC para formular alegaciones.

6. En escrito registrado el día 31 de julio de 1998 los recurrentes se ratificaron en los hechos, fundamentos de Derecho y preceptos constitucionales que estimaban vulnerados en su inicial demanda de amparo. Indicaron, no obstante, otras condiciones de trabajo también comprometidas por la propuesta empresarial, y consideraron, en todo caso, que la situación producida supuso una modificación individual en masa del régimen rector de las relaciones laborales, con ánimo de sustitución prácticamente global para ese conjunto de trabajadores de la regulación concertada en el convenio colectivo que les incluía en su ámbito personal de aplicación. En definitiva, la empresa no se propuso mejorar las condiciones económicas y de prestación de trabajo de un grupo especial de trabajadores, sino suplantar la autonomía colectiva, atentando así contra la libertad sindical como derecho fundamental.

7. Renault España Comercial, S.A., presentó su escrito de alegaciones el día 4 de septiembre de 1998. Aduce, en primer lugar, que la demanda de amparo recoge y transcribe un documento que no coincide con el denominado «Sistema de Gestión Global de Mandos Intermedios» de Renault España Comercial, S.A., sino que se corresponde con el propio de Fasa-Renault, de modo que se estaría cuestionando una presunta lesión del derecho de libertad sindical con invocación de documentos y actuaciones de otra empresa. Así las cosas, prosigue el escrito, la lectura del «Sistema de Gestión Global de Mandos Intermedios» de RECSA demuestra, contrariamente a lo alegado por los demandantes, que en momento alguno se revela como propósito «la individualización de las relaciones contractuales [estableciendo] un sistema de retribución diferente al existente, que lo mejora, clarifica y simplifica» y prueba que no se anuncia la inaplicación de «lo dispuesto en el convenio colectivo en materia salarial». Estaríamos, por tanto, ante la instrumentalización de realidades y situaciones procedentes de otra empresa e inexistentes en RECSA. Frente a la queja sustantiva —esgrime la empresa— el nuevo sistema de remuneración, conforme se señala en el documento realmente aplicado, «mejora lo dispuesto en el Convenio Colectivo en materia salarial; quedando así mismo todos los conceptos retributivos absorbidos y compensados por el salario global individualizado». A lo anterior debe sumarse que su carácter era voluntario («En caso de aceptar Ud. estas condiciones», decía la carta remitida); que ha existido una adhesión masiva, individualizada y personal al nuevo procedimiento regulador (ciento veinticinco de ciento veintiséis potenciales destinatarios —entre ellos representantes sindicales y trabajadores afiliados a los sindicatos recurrentes); y que en la negociación sucesiva, correspondiente a los años 1997 y 1998, no ha sido cuestionado el sistema ni su aplicación. En el mismo sentido se discuten las afirmaciones de la demanda referentes a la jornada y horario, en el bien entendido que el documento de RECSA partía de la aplicación a los mandos intermedios de «la jornada establecida en cómputo anual en el Convenio Colectivo», y, a la sazón, de que «Los Mandos, de acuerdo con lo dispuesto en el Convenio Colectivo, se regirán por los horarios y calendarios confeccionados por la Dirección de la Empresa».

Desde esos presupuestos rechaza la existencia de la denunciada vulneración, habida cuenta de que la posición actora descansa para justificarla en la manipulación de los hechos antes descrita. En el documento «Sistema de Gestión Global de Mandos Intermedios» de RECSA, en definitiva, no se excluía la virtualidad del Convenio, sino que, admitiéndose su eficacia, se mejoró el mismo en beneficio de quienes voluntariamente lo desearon. Por consiguiente, invocando nuestras SSTC 58/1985 y 208/1993, entiende RECSA que su actuación se desarrolló en los legítimos ámbitos de la garantía de libertad sindical, que daría cobertura, según esos pronunciamientos, a un margen de operación incluso en los espacios que reclaman una conformación colectiva de condiciones de trabajo uniformes.

8. En su escrito de alegaciones, de 18 de septiembre de 1998, el Ministerio Fiscal solicita el otorgamiento del amparo interesado. Recuerda que este Tribunal ha considerado que determinadas lesiones del derecho a la negociación colectiva, cuando se dan en perjuicio sindical, pueden suponer una lesión directa del art. 28.1 CE. Subraya que debe tenerse en cuenta, de una parte, si las diferencias propuestas en el documento «Sistema de Gestión Global de Mandos Intermedios» han alterado o no sustancialmente los términos pactados en el convenio colectivo que se encontraba en vigor y, de otro lado, examinar cuál ha sido el procedimiento seguido por la empresa para llevar a efecto la introducción de

dichas variaciones. Atendiendo al primero de los aspectos, dice el Ministerio Público, aunque la impugnada Sentencia del Tribunal Supremo razona que no se ha producido una modificación sustancial de las condiciones de trabajo al respetar el nuevo sistema lo pactado en el convenio colectivo, lo cierto es que el documento de RECSA (cita su página 8) supuso el establecimiento de un sistema de retribución diferente (término este último que resalta). Resulta de ello que la empresa introdujo una nueva modalidad de retribución que obedecía a parámetros totalmente distintos de los que habían sido inicialmente pactados, por lo que no estamos ante una regulación adicional o, si se prefiere, dice, complementaria del régimen retributivo que había sido aprobado en el Convenio, sino ante un nuevo esquema que habría de regir en sustitución del concertado colectivamente. Para confirmar su tesis somete a contraste el contenido del documento empresarial citado y el art. 12 del Convenio colectivo.

Esa vocación sustitutoria de la negociación colectiva en materia salarial, extensible también a lo relativo a la jornada, elementos esenciales ambos del pacto colectivo eludido, causa la lesión imputada por los demandantes, una vez verificado que se llevó a cabo con desatención no sólo de lo prescrito en el art. 41 LET, lo que no dejaría de ser una cuestión de legalidad, sino también, alcanzando en esto su relieve constitucional, por obviar el derecho a la negociación colectiva como instrumento adecuado para conseguirla. Las propuestas empresariales, en resumen, afectaban a dos aspectos trascendentes de la relación laboral de un colectivo cuya disciplina estaba contemplada por el convenio colectivo previamente alcanzado. Sustituir el mecanismo de la negociación por el de acuerdos individuales en masa resulta aquí, por consiguiente, contrario al derecho fundamental a la libertad sindical.

9. Por providencia de 22 de noviembre de 2001, se señaló para la deliberación y votación de la presente Sentencia el día 26 del mismo mes y año.

II. Fundamentos jurídicos

1. El objeto de este recurso de amparo radica en la supuesta vulneración del derecho fundamental de libertad sindical de las dos federaciones sindicales recurrentes como consecuencia de la iniciativa unilateral de la empresa demandada en el proceso *a quo*, confirmada por la Sentencia ahora impugnada, que dio lugar al establecimiento de un sistema de retribución, jornada y horario distinto al previsto en el convenio colectivo, puesto en práctica tras la aceptación masiva y personalizada de la propuesta individual realizada a los trabajadores comprendidos en el colectivo de mandos intermedios.

Las federaciones recurrentes invocan su derecho a la negociación colectiva como expresión de su derecho de libertad sindical en su contenido de actividad sindical, enlazando la autonomía colectiva y el art. 28.1 CE sobre la base de nuestra doctrina. Entienden que la oferta empresarial controvertida produjo una sustitución del convenio colectivo aplicable, extrayendo de su ámbito personal a todo un colectivo —el de mandos intermedios—, privando a la negociación colectiva de su función, al convenio colectivo sustituido de su eficacia y a los sindicatos legitimados para ejercer ese derecho, en consecuencia, de su papel institucional reconocido por la Constitución. La propuesta empresarial, según dicen, es contraria al art. 12 del I Convenio Colectivo de Empresa y a su Disposición adicional segunda que, de modo específico y bajo el título «Modificación de la Estructura Salarial», contemplaba la forma en que durante su vigencia podía llevarse a cabo la reforma de su regulación. En

concreto, subrayan que pese a establecerse que los aumentos de salarios anuales para ese colectivo serían superiores a los fijados en el convenio colectivo desplazado, del conjunto de la nueva regulación pueden resultar modificaciones peyorativas frente al régimen convencional colectivo. Denuncian, asimismo, una indeterminación en el nuevo sistema de los criterios objetivos de medida de los incrementos retributivos, en perjuicio igualmente de los trabajadores afectados, o, en cuanto a la jornada de trabajo, que la acordada en el convenio colectivo desaparece, tanto en su determinación en cómputo anual como en la fijación de horario, pasando a ser la necesaria para el cumplimiento de los objetivos empresariales. Con todo ello se habría producido una suplantación de la autonomía colectiva, incompatible con el art. 28.1 CE.

Renault España Comercial, S.A., por su parte, se opone a las pretensiones de los demandantes, argumentando que en ningún caso existió ni material ni intencionalmente exclusión del régimen del convenio colectivo, al constituir la operación realizada una mejora voluntaria de los mínimos convencionales dentro de los legítimos ámbitos de la garantía de libertad personal, que permite, según Sentencias de este Tribunal, un margen de actuación de la autonomía de la voluntad individual en la determinación de las condiciones de trabajo.

El Ministerio Fiscal, finalmente, solicita el otorgamiento del amparo interesado. En su opinión, la propuesta empresarial afectó a dos aspectos trascendentes de las relaciones laborales de un colectivo cuyo régimen estaba contemplado ya por el convenio colectivo previamente concertado, habiéndose suplido su regulación por acuerdos individuales en masa en detrimento del derecho fundamental de libertad sindical.

2. Expuestas las alegaciones de las partes, debemos de señalar que la aparente discrepancia entre las mismas a propósito de los contenidos del documento-propuesta empresarial denominado «Sistema de Gestión Global de Mandos Intermedios» se despeja tras el examen de las actuaciones, en las que consta un único texto siempre coincidente con independencia de quién lo aportara al proceso.

En dicho texto se dice, en las materias interesadas, que: «En los últimos años, tanto la evolución de las estructuras organizativas, como del propio papel desempeñado por el Mando Intermedio, han llevado a la empresa a desarrollar una política de gestión del colectivo de Mandos Intermedios marcada, cada vez más, por la individualización y la personalización de las relaciones laborales». A continuación se subraya el papel clave de ese colectivo, su creciente profesionalización, responsabilidad y liderazgo, y se acentúa la necesidad de establecer un nuevo sistema, semejante al ya existente para el colectivo de mandos superiores, fundamentado en la confianza, la mayor personalización e individualización de sus relaciones laborales y la instrumentación de medidas diferenciadoras que mejoren las condiciones contractuales de dichos mandos, que contribuya a su plena integración y adhesión a los objetivos generales de la empresa, favorezca la asunción de responsabilidades y reconozca sus esfuerzos al progreso de la organización. Tras ello, en el apartado denominado «Remuneración y Beneficios Sociales», se indica: «En coherencia con el principio de gestión personalizada, se establece un sistema de retribución diferente al existente que mejora lo dispuesto en el Convenio Colectivo en materia salarial; quedando así mismo todos los conceptos retributivos absorbidos y compensados por el salario global individualizado, más favorable, que en el presente sistema se establece». La nueva remuneración consta de dos componentes, a saber, el salario anual, que representa la parte fija y consolidable, y la prima anual, consistente

en una cantidad variable y no consolidable que responde a la obtención de resultados siempre que el desarrollo de la función por el mando haya sido satisfactoria. Posteriormente se fijan ciertos límites a ese sistema, dependientes de factores como los presupuestos anuales de la empresa, contemplándose la excepcional «no revisión de la remuneración de un mando en caso de evaluación negativa» de su actividad, así como la hipótesis de inaplicación del sistema «si la situación de la empresa requiriera una política salarial austera».

Se señala expresamente que los salarios anuales globales, en su conjunto, serán superiores a los que se fijan en el convenio colectivo, no siendo por tanto de aplicación «este último en materia de incrementos retributivos». Con el fin de medir el incremento global sobre convenio se dice que «los aumentos aplicados al colectivo de Mandos está representado por la media aritmética de los mismos y no el mínimo que, en algún caso justificado, podrá ser inferior al aplicado en Convenio». Y se modifica, finalmente, la estructura salarial para «una gestión más ágil y eficaz de los salarios, y por extensión, de los recursos humanos, por parte de la línea jerárquica», en razón de lo que se prevén dos «posiciones denominadas A y B», resaltándose la evolución dentro de cada posición en atención al desempeño de la actividad, el cambio de funciones o responsabilidades.

Por otro lado, el apartado denominado «Condiciones de Trabajo» se inicia con una declaración de objetivos según la línea de actuación que las informa y que «viene a plasmar, de forma clara, la confianza que caracteriza las relaciones de la empresa con sus MM.II., mejorando de forma sustancial el actual régimen establecido en el Convenio Colectivo y normas adicionales». Sin solución de continuidad se regula el nuevo régimen de jornada de trabajo y horarios, disponiéndose que el tiempo de trabajo de los Mandos se adecuará «al cumplimiento de los objetivos de los que son responsables, no procediendo, en mutua correspondencia con el tratamiento flexible del control de presencia, la compensación del tiempo extraordinario». Por lo demás, se hace constar que regirá la jornada establecida en cómputo anual en el convenio colectivo y que, de acuerdo con lo dispuesto en éste, los afectados se regirán «por los horarios y calendarios confeccionados por la Dirección de la Empresa para cada centro de trabajo o dependencia, con las excepciones que las necesidades de la organización aconsejen en cada caso», eliminándose, con carácter general, la obligación de fichar.

Por su parte, en lo que ahora interesa, el I Convenio colectivo de la empresa se pactó en los siguientes términos:

«Artículo 3. *Ámbito personal.*

El Convenio afectará a la totalidad del personal que presta sus servicios en la empresa, con las excepciones siguientes:

- a) El personal directivo y de alta gestión excluido del ámbito regulado por la legislación laboral o cuya relación laboral tenga carácter especial.
- b) El personal nombrado por la Gerencia para desempeñar cargos de mando superior. No obstante, le será aplicable el presente Convenio en todas aquellas materias para las que no se haya previsto por la empresa para ese colectivo un régimen más favorable.

Artículo 8. *Jornada de trabajo.*

1. El número de horas de trabajo real para los años 1995 y 1996 será de mil setecientas veintiocho horas y veinticinco centésimas; debiendo añadirse, a las horas de trabajo real acordadas, el tiempo de descanso para determinar la jornada de presencia, cuando ésta sea jornada continuada.

Dadas las circunstancias y organización del trabajo en Renault España Comercial, Sociedad Anónima, la jornada, a todo los efectos, se establece en cómputo anual, sin que sea exigible, a efectos de control ni a ningún otro efecto, el cómputo de períodos o unidades de tiempo inferiores (semanal, mensual, trimestral, etc.).

...

4. La duración de la jornada diaria (reservando treinta y siete minutos para efectuar la comida en el centro que dispone de comedor colectivo) será la que resulte de distribuir las horas de la jornada anual entre los días laborables, al confeccionarse cada año el calendario laboral.

5. Sin menoscabo de lo dispuesto en el artículo 10.1, durante la vigencia temporal del presente Convenio se trabajará de lunes a viernes, excepto en las Direcciones Regionales donde el sábado tendrá carácter de laborable.

Artículo 9. *Calendarios y horarios.*

1. Anualmente la Dirección de la empresa confeccionará y publicará los calendarios y horarios generales para cada centro de trabajo o dependencia con las excepciones que las necesidades de organización aconsejen.

2. Sin perjuicio de lo dispuesto en el párrafo anterior y antes de proceder a su publicación, la Dirección mantendrá un máximo de dos reuniones consultivas con la representación de los trabajadores de cada centro de trabajo sobre el contenido de tales calendarios y cuadros horarios.

...

Artículo 11. *Horas extraordinarias y trabajos extraordinarios.*

1. En materia de horas extraordinarias y trabajos extraordinarios se estará a lo dispuesto en las normas legales aplicables en cada momento, manteniendo la Dirección una política de mínima realización de horas extraordinarias.

...

6. El valor de las horas extraordinarias para su abono es el fijado en la tabla correspondiente contenida en el anexo I del presente Convenio.

Retribución del trabajo

Artículo 12. *Conceptos retributivos.*

1. **Retribución ordinaria:** Es la que corresponde abonar, por el tiempo ordinario de presencia y proporcionalmente al mismo, a la categoría profesional del trabajador y nivel asignado al puesto, con carácter provisional o definitivo; siendo su cuantía la determinada por los valores que para cada categoría y nivel figuran en el anexo I de este Convenio.

2. **Retribuciones extraordinarias y especiales:** Junto a las 12 mensualidades ordinarias, el salario bruto anual viene integrado también por cuatro complementos salariales de vencimiento periódico superior al mes:

- a) Dos retribuciones extraordinarias en julio y Navidad...
- b) Dos gratificaciones especiales en marzo y septiembre, satisfaciéndose de acuerdo con los valores fijados en el anexo I del presente Convenio.»

Por otro lado, el art. 38 de dicho Convenio colectivo contemplaba la actualización salarial por referencia al IPC correspondiente. Además, la Disposición adicional primera, señalaba que la Comisión Paritaria del Convenio analizaría la eventual distribución del salario fijo anual

en doce pagas iguales, recogiendo expresamente la nueva redacción del artículo 12 para esa hipótesis, mientras que la Disposición adicional segunda hacía lo propio con la modificación de la estructura salarial, atribuyendo tal papel también a la Comisión Paritaria y limitando las posibles reformas en lo siguiente:

- «a) Establecimiento de nuevos salarios de contratación para las distintas categorías previstas en el Convenio de la empresa.
- b) Simplificación o eventual supresión de la actual estructura de niveles para el conjunto del personal incluido en el ámbito subjetivo del Convenio de empresa.
- c) Análisis de la problemática salarial de los trabajadores situados en el máximo nivel actual de su categoría.»

Ha de convenirse, pues, en la alteración de la regulación convencional colectiva, producida por la propuesta empresarial, con establecimiento de un nuevo sistema en materia de remuneración, jornada y horario, distinto al contenido en el I Convenio colectivo de empresa, con vigencia de 1 de enero de 1995 a 31 de diciembre de 1996, como se indica en el ordinal segundo de los hechos probados de la Sentencia de la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional: «Con efectos 1 de marzo de 1996, la empresa aplica un denominado Sistema de Gestión Global de Mandos Intermedios, que modifica el sistema de remuneración, jornada y horario de este colectivo de trabajadores, estipulado en el Convenio Colectivo antes citado». Añadiendo el hecho probado cuarto: «El nuevo "Sistema de Gestión Global" consiste, en síntesis: a) en orden al salario, en establecer una parte fija consolidable que incluye los conceptos salariales que venían disfrutando estos trabajadores, y otra variable en función de la productividad; b) en orden a horario y jornada, se respetan los máximos del Convenio, en cómputo anual, pero se introduce un horario flexible en razón del servicio, para el mejor cumplimiento de los objetivos de la empresa».

3. Afirmada la modificación objetiva del convenio, no se alcanzan resultados igualmente seguros sobre la intencionalidad empresarial ni sobre el signo de la alteración producida, esto es, sobre si la voluntad de RECSA era efectivamente sustitutoria o de suplantación del convenio colectivo y de la facultad negocial de los sujetos sindicales legitimados y si implicó o no una mejora de las condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo, como aduce la empresa. Tampoco hemos de responder, desde la perspectiva de análisis que nos es propia, a la aplicabilidad o no de las previsiones del art. 41 LET a la vista de las circunstancias del caso, tema en el que insistieron las partes y los órganos judiciales. Sin embargo, como expondremos a continuación, esas diversas dimensiones del problema, al igual que el libre consentimiento de los destinatarios de la oferta empresarial como presupuesto de la aplicación efectiva de la medida, no agotan su enjuiciamiento en el plano constitucional, único relevante a nuestros efectos.

En efecto, respecto del art. 41 LET baste recordar, en línea con lo afirmado en nuestra STC 107/2000, de 5 de mayo, que la eventual infracción de tal precepto ha de quedar fuera de nuestro análisis, pues se trataría, en su caso, de una mera infracción de la legalidad ordinaria, como bien dice el Ministerio Fiscal en sus alegaciones. Tal razón es bastante para descartar esa vertiente de la cuestión, sin perjuicio de que, como ya resaltábamos entonces, esa posible infracción legal, de concurrir, pueda ser tenida en cuenta en otros casos distintos del aquí enjuiciado como circunstancia indicativa o valorativa del enjuiciamiento de la conducta empre-

sarial desde la perspectiva del derecho de libertad sindical del art. 28.1 CE.

Ahora bien, se admita o no que la aplicación del nuevo «Sistema de Gestión Global» pudiera considerarse una modificación sustancial de las condiciones de trabajo a los efectos del art. 41 LET, lo que resulta incuestionable es que la empresa no sometió su propuesta —con carácter previo a desencadenar sus efectos— a la Comisión paritaria del Convenio, ni atendió a otras soluciones posibles para asegurar la regularidad de su actuación, como pudiera ser el recurso a técnicas de composición de conflictos previstas en el ordenamiento jurídico laboral. En suma, procedió a la implantación del nuevo régimen al margen de los cauces que podían proporcionarle eventualmente cobertura en el convenio vigente (Comisión Paritaria; Disposiciones adicionales primera y segunda) o de los sistemas ordinarios para su modificación y denuncia, así como de otras fórmulas legal o convencionalmente practicables, optando por la autonomía individual sin recurrir a ninguna de las soluciones negociadoras, participativas o compositivas posibles en un conflicto de esta naturaleza.

4. Tampoco la intencionalidad de la actuación empresarial, el signo de la alteración de la regulación convencional vigente, o la aceptación individual del cambio colectivo, constituyen elementos decisivos para resolver la controversia aquí planteada.

Respecto de aquella primera, hemos declarado que si bien la perturbación lesiva del papel institucional del sindicato puede cobijarse en una estrategia empresarial destinada a mermar su función reguladora (STC 208/1993, de 28 de mayo), cabe también una vulneración objetiva de la libertad sindical, al margen de esa voluntad o intencionalidad. Así lo dijimos implícitamente en la Sentencia recién citada, aunque para negar que concurriese la lesión denunciada conforme a los perfiles de aquel caso, y lo hemos sostenido expresamente en la STC 107/2000, de 5 de mayo, o en la serie de resoluciones que en ella se recogen, cuando, tras el examen de los factores concurrentes, concluimos en la posibilidad de apreciar una conducta antisindical caracterizada «por el resultado para el derecho o bien objeto de tutela y no por la intencionalidad del sujeto que la lleva a cabo, como ya ha declarado este Tribunal (SSTC 11/1998, de 13 de enero, FJ 6; 124/1998, de 15 de junio, FJ 2, y 126/1998, de 15 de junio, FJ 2)». Y es que, en efecto, la vulneración de derechos fundamentales «no queda supeditada a la concurrencia de dolo o culpa en la conducta del sujeto activo, a la indagación de factores psicológicos y subjetivos de arduo control. Este elemento intencional es irrelevante», bastando «constatar la presencia de un nexo de causalidad adecuado entre el comportamiento antijurídico y el resultado lesivo prohibido por la norma» (STC 11/1998, FJ 6).

En relación con el segundo aspecto mencionado, hemos dicho que si se comprueba la existencia de una sustitución sindical, actuando unilateralmente el empresario contra la posición institucional de esos agentes sociales o resistiéndose frente a la función de regulación laboral que tienen reconocida, será irrelevante ya el resultado de su actuación (más favorable o no) desde la óptica de los contenidos afectados. Dicho de otro modo, el empresario unilateralmente o en concierto con los trabajadores individualmente considerados podrá incidir, por supuesto, en la disciplina de las relaciones laborales, pero no podrá hacerlo frente al derecho a la negociación colectiva del sindicato, lo que incluye el respeto al resultado alcanzado en el correspondiente procedimiento de negociación y a su fuerza vinculante, así como la sujeción a los procedimientos de modificación convencional establecidos (SSTC 105/1992, de 1 de julio, y 107/2000, de 5 de mayo). Esto es así con carácter general, pero

de manera señalada en el caso de un convenio colectivo de empresa, resultado de la libre negociación y acuerdo entre la propia empresa y los representantes de los trabajadores, cuya alteración posterior por el empresario que lo ha pactado mediante el recurso a la autonomía individual en masa desconoce su fuerza vinculante garantizada por la Constitución, así como la configuración normativa ordinaria de la estabilidad del convenio colectivo y de las instituciones que velan por la paz laboral.

En cuanto a la aceptación voluntaria de los trabajadores, la STC 105/1992 resolvió esa cuestión al disponer que la aceptación de los trabajadores individuales no excluye la posible vulneración del art. 28.1 CE, pues no deja de quebrar la fuerza vinculante del convenio colectivo: «Con ello no queremos decir, naturalmente, que los Convenios colectivos petrifiquen o hagan inalterables las condiciones de trabajo en ellos pactadas, sometidas siempre a las fluctuaciones técnicas, organizativas, productivas o de cualquier otro orden que surgen por el paso del tiempo en las relaciones laborales como, en general, en todas las relaciones jurídicas. Pero en los propios Convenios colectivos y en el Estatuto de los Trabajadores, se establece el sistema para su modificación o denuncia, contando siempre con la voluntad de la representación legítima de las partes. De no hacerse así y mantenerse vigente un Convenio sin que, en determinadas partes esenciales del mismo —y el régimen de la jornada de trabajo lo es—, sea de obligado cumplimiento para todos los integrantes del sector regulado, se vendría abajo el sistema de la negociación colectiva que presupone, por esencia y conceptualmente, la prevalencia de la autonomía de la voluntad colectiva sobre la voluntad individual de los afectados por el Convenio» (FJ 6). Que el espacio de la autonomía de la voluntad no pueda resultar anulado no significa, por tanto, que ésta, en cuanto fuente de regulación de las condiciones laborales, esté exenta de limitaciones en su armonización con la autonomía colectiva.

O dicho desde el otro ángulo, con apoyo ahora en la STC 107/2000, aunque no toda limitación de la capacidad de actuación de un sindicato determinará una vulneración de su libertad sindical, tal lesión sí se producirá cuando la reducción incida realmente en el derecho a la actividad sindical y tenga lugar de modo arbitrario, antijurídico y carente de justificación. Así acontece por ejemplo —recordábamos en aquel pronunciamiento— en el supuesto de las exclusiones o minoraciones de presencia sindical en las comisiones creadas por convenios colectivos con facultades negociadoras (SSTC 73/1984, de 27 de junio; 9/1986, de 21 de enero; 39/1986, de 31 de marzo; 184/1991, de 30 de septiembre, y 213/1991, de 11 de noviembre, entre otras), o en el caso de utilización de las mayorías legales para alcanzar un convenio estatutario con exclusión de otro sindicato legitimado (SSTC 187/1987, de 24 de noviembre, y 137/1991, de 20 de junio), pero también —y esta precisión resulta decisiva para el asunto que nos ocupa, como lo era para el resuelto por aquella Sentencia, pese a sus diferencias— cuando la actuación unilateral del empresario, o convenida individualmente con sus trabajadores amparada en principio por las facultades directivas implícitamente reconocidas por la libertad de empresa (art. 38 CE), afecte a la posición negociadora del sindicato, vaciando sustancialmente de contenido la libertad sindical (SSTC 58/1985, de 30 de abril; 105/1992, de 1 de julio, y 208/1993, de 28 de junio), justamente lo que ha sucedido en esta ocasión, según se razona en los siguientes fundamentos jurídicos.

5. Esta razón derivada de la regulación constitucional es la que nos ha conducido en las SSTC 105/1992, 208/1993 y 107/2000 a precisar los espacios de operación de la autonomía individual, tanto en aquéllos en

que puede actuar de forma ilimitada, como en los que su confluencia con la autonomía colectiva resulta ordenada por reglas de convivencia material o de exclusión conflictiva. Con ocasión de ese encuadramiento hemos situado los límites de la autonomía individual, señalando que juegan también en supuestos de mejoras individuales voluntariamente aceptadas por sus destinatarios y en otros en los que no quede acreditado un ánimo antisindical, pero sí una conducta objetivamente antisindical.

Y es que en la negociación colectiva de condiciones de trabajo converge no sólo la dimensión estrictamente subjetiva de la libertad sindical en relación con el sindicato afectado, entendida esa afectación como perturbación o privación injustificada de medios de acción, sino que alcanza también al sindicato en cuanto representación institucional al que constitucionalmente se reconoce la defensa de determinados intereses (SSTC 3/1981, de 2 de febrero; 70/1982, de 29 de noviembre; 23/1984, de 20 de febrero; 75/1992, de 14 de mayo, y 18/1994, de 20 de enero). Es sabido que 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 y con las coordenadas que a esta institución hay que reconocer, a las que se puede sin dificultad denominar «contenido esencial» de tal derecho; constituyendo parte de este núcleo del art. 28.1 CE, sin duda, la negociación colectiva de condiciones de trabajo, puesto que resulta inimaginable que sin ella se logre desarrollar eficazmente las finalidades recogidas en el art. 7 CE (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).

6. Lo expuesto precisa ser completado con otras elaboraciones de nuestra jurisprudencia, entre las que cabe citar las relativas a los ámbitos material y personal de la regulación de la autonomía individual, así como al momento de confluencia entre aquélla y la autonomía colectiva.

Ya hemos dicho que constituye un elemento valorativo o factor indiciario de conducta antisindical, aunque no necesariamente acreditativo de la misma, el impacto general de la medida (STC 107/2000), circunstancia ésta que concurre en el presente caso.

El momento de la incidencia tampoco carece de relevancia, ya que la vulneración puede producirse si la autonomía individual actúa contra el convenio colectivo vigente (STC 105/1992), como en este caso sucede según se dirá, pero también si se materializa contra el derecho a la negociación colectiva (STC 107/2000), lo que tampoco es ajeno a este supuesto, pues no era imposible intentar la modificación *ante tempus* de lo pactado.

El plano de la afectación material, finalmente, ha sido igualmente considerado en nuestros pronunciamientos. Sobre esos presupuestos jurisprudenciales y salvo que se acredite una vocación obstativa de la negociación colectiva a tenor las circunstancias del caso concreto, puede afirmarse en línea de principio que existe margen de actuación para la autonomía individual tanto en los espacios libres de negociación colectiva (STC 208/1993), como en los afectados por ésta, siempre que se respete la configuración y los perfiles de la regulación del convenio procediendo a mejorar cuantitativamente las condiciones laborales de los trabajadores (disminución de horario, por ejemplo, en el ATC

1074/1988, de 26 de septiembre, en lo que estrictamente se refería al respeto de la vigencia del Convenio y sus condiciones mínimas como fundamento de la validez de la mejora). En cambio, serán contrarias al art. 28.1 CE las conductas individuales que busquen u ocasionen objetivamente, alterando la configuración y los perfiles de la regulación convencional, la sustitución del régimen previsto en la norma colectiva por otro cualitativamente distinto. En esos casos, ni siquiera la pretendida mejora que pueda tratar de dar validez a tal conducta podrá neutralizar la lesión que se produce con la modificación efectuada al margen de los sujetos que concertaron el convenio suplantado, o de los procedimientos en él establecidos (SSTC 105/1992 y 107/2000). Si en aquellos casos las autonomías individual y colectiva se complementan materialmente o conviven sin interferirse salvo en lo dicho, en los últimos la prevalencia de la autonomía colectiva sobre la individual, en los términos siempre recogidos en nuestras decisiones, se convierte en un elemento de la configuración constitucional del derecho a la negociación colectiva como medio de acción sindical.

7. Proyectando nuestra doctrina al caso que aquí resolvemos tres son las premisas que conducen al otorgamiento del amparo. La primera descansa en que la jornada y el salario no sólo conforman partes esenciales de la negociación colectiva (SSTC 105/1992 y 107/2000), sino que constituían bloques materiales con regulación precisa en el Convenio colectivo de la empresa RECSA al tiempo de producirse la oferta empresarial dirigida a los mandos intermedios. La segunda consiste en la existencia de una manifiesta sustitución del régimen convencional, según recogimos en el fundamento segundo. La tercera, en fin, recae sobre el núcleo de la alegación empresarial relativa al supuesto mayor favor de las condiciones de trabajo establecidas a través de la utilización de la autonomía individual plural.

Pues bien, de acuerdo con el control que nos corresponde, no resulta decisivo que la pretendida mejora no se deduzca necesariamente del documento que obra en las actuaciones, en el que junto a la hipótesis de la ventaja derivada de un sistema más flexible y de un trabajo remunerado en mayor cuantía cabe la eventualidad de la situación contraria, con menoscabo de las condiciones de trabajo establecidas en el convenio. Tampoco que la inferencia efectuada por la Sala de lo Social del Tribunal Supremo sobre la base del ordinal cuarto de los hechos probados, y de la que concluye afirmando la existencia de una mejora del régimen convencional de referencia, no represente la única interpretación posible, pues junto al respeto de los mínimos y máximos en esas materias existen también en aquella declaración de hechos probados otros aspectos no cuantitativos que podrían conducir a la conclusión contraria (flexibilidad del horario y sometimiento del mismo a los objetivos de la empresa, señaladamente). Sin proceder a efectuar interpretaciones que excedan de nuestro cometido acerca del carácter más o menos favorable de la propuesta empresarial aceptada por sus destinatarios (a propósito de los aumentos retributivos, la jornada o la compensación del tiempo de trabajo extraordinario), lo que no puede desconocerse es que la actuación empresarial aceptada por los mandos intermedios supuso objetivamente una alteración cualitativa del régimen colectivamente convenido, operada sin intervención de los representantes de los trabajadores, elemento éste que desvirtúa el efecto que pueda querer atribuir al pretendido mayor favor de las condiciones de trabajo individualmente convenidas.

Como dijimos en nuestra STC 208/1993, «una utilización masiva de la autonomía individual, para jugar sistemáticamente en detrimento y marginación de la

autonomía colectiva, sería dudosamente compatible con las bases constitucionales de nuestro sistema de relaciones laborales... 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 ejercicio condicionado del *ius variandi* extraordinario que establece el art. 41 LET), ni que las nuevas medidas fueran o no más favorables para quienes las aceptaran, 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 LOLS o vaciando sustancialmente de contenido efectivo al convenio colectivo de trabajo». Lo que reiteramos en la posterior STC 107/2000, al señalar que «no basta con afirmar que nos encontramos ante una mejora salarial que se añade a las cuantías fijadas en el convenio colectivo de 1992, cuyo contenido normativo estaba prorrogado. Esta conclusión de los órganos judiciales deja sin resolver el problema de fondo, a saber, si la empresa incurrió en una conducta antisindical al fijar unilateralmente una condición laboral como el salario sin intervención de los representantes. Y es que, al margen del carácter aparentemente más beneficioso de la revisión salarial, la supuesta mejora no constituirá óbice para apreciar, si fue así, una vulneración del art. 28.1 CE» (FJ 8). O más adelante que «frente a la naturaleza de las cuestiones esbozadas, la afirmación de que ha existido negociación colectiva o de que aquélla se limitó a mejorar la regulación salarial del convenio, ignora dónde reside realmente el alcance lesivo de la actitud empresarial respecto del derecho a la libertad sindical del recurrente, tanto en su alcance más estricto en cuanto derecho a intervenir en la negociación, como atendiendo a la condición de representante institucional que le reconoce el art. 7 CE» (FJ 9).

Con la alteración producida en este caso se ha ocasionado un menoscabo en la posición institucional del sindicato, en su derecho a participar en la regulación de condiciones de trabajo, así como en su modificación o renegociación —que no se ha intentado siquiera por RECSA—, y se ha perjudicado la eficacia vinculante del convenio colectivo vigente en la empresa (arts. 28.1 y 37.1 CE) en el momento de la iniciativa controvertida, extrayendo de aquél a todo un colectivo de trabajadores con desatención de los cauces internos del convenio y de los externos al pacto, legales o convencionales, o de los de naturaleza compositiva de los conflictos.

Así pues, la Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, al dar validez al comportamiento empresarial estimando que se mejoraba el convenio y se aseguraba la voluntariedad de la aceptación de la medida, excluyendo con ello el juego del art. 41 LET pensado —según se razona— para modificaciones unilaterales empresariales y no para novaciones consensuales, mantuvo su examen en la dimensión legal del problema, sin atender a la constitucional del mismo y a la vulneración del derecho de libertad sindical de los recurrentes.

Llegados a este punto, sólo nos resta precisar el alcance de esta Sentencia. Al igual que hicimos en la STC 107/2000, y atendiendo a las circunstancias concurrentes, es suficiente en este caso con declarar la vulneración del derecho a la libertad sindical de los recurrentes para restablecerlos en la integridad de este derecho fundamental [art. 55.1 c) LOTC], sin necesidad de anular las condiciones de trabajo contenidas en el documento denominado «Sistema de Gestión Global de Mandos Intermedios», en orden al salario y a la jornada del colectivo de mandos intermedios, ni la Sentencia de la Sala

de lo Social impugnada, que solicitan las federaciones sindicales recurrentes.

FALLO

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

Ha decidido

Estimar el recurso de amparo interpuesto por las Federaciones Estatal de Comisiones Obreras del Metal y Siderometalúrgica de la Unión General de Trabajadores y, en su virtud, declarar que se ha lesionado su derecho de libertad sindical (art. 28.1 CE).

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

Dada en Madrid, a veintiséis de noviembre de dos mil uno.—Manuel Jiménez de Parga y Cabrera.—Pablo García Manzano.—Fernando Garrido Falla.—María Emilia Casas Baamonde.—Javier Delgado Barrio.—Roberto García-Calvo y Montiel.—Firmado y rubricado.

24618 *Sala Segunda. Sentencia 226/2001, de 26 de noviembre de 2001. Recurso de amparo 3325/98. Promovido por don Germán Rodríguez Conchado frente al Acuerdo de la Sala de Gobierno del Tribunal Superior de Justicia de Galicia que confirmó la sanción disciplinaria, por falta de respeto, que había impuesto el Juzgado de Primera Instancia e Instrucción de Negreira en una causa penal.*

Supuesta vulneración del derecho a la libertad de expresión en el ejercicio de la defensa letrada: críticas efectuadas por el Abogado de un encausado empleando palabras o expresiones vejatorias innecesarias para la defensa (STC 157/1996).

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

EN NOMBRE DEL REY

la siguiente

SENTENCIA

En el recurso de amparo núm. 3325/98, promovido por don Germán Rodríguez Conchado, representado por el Procurador de los Tribunales don Argimiro Vázquez Guillén y asistido por el Letrado don Enrique Rodríguez González, contra el Acuerdo de la Sala de Gobierno del Tribunal Superior de Justicia de Galicia, de fecha 24 de junio de 1998, confirmatorio del Auto de la Juez de Primera Instancia e Instrucción de Negreira, de 19 de mayo de 1998, por el que se imponía una sanción disciplinaria al demandante de amparo en expediente gubernativo tramitado como pieza separada de las diligencias previas núm. 1000/97 del aludido Juzgado. Ha intervenido el Ministerio Fiscal. Ha sido Ponente el Magis-

trado don Guillermo Jiménez Sánchez, quien expresa el parecer de la Sala.

I. Antecedentes

1. Mediante escrito presentado en el Registro General de este Tribunal el 18 de julio de 1998 el Procurador de los Tribunales don Argimiro Vázquez Guillén, en la representación indicada, dedujo demanda de amparo contra la resolución reseñada en el encabezamiento de esta Sentencia.

2. Los hechos de los que trae causa el presente recurso de amparo son, sucintamente expuestos, los siguientes:

a) El solicitante de amparo, en su condición de Letrado de doña Dolores Blanco Calvelo, presentó ante el Juzgado de Instrucción de Negreira un escrito de denuncia contra el Sargento de la Guardia Civil de Santa Comba por un supuesto delito de amenazas.

b) Incoadas diligencias previas, que se tramitaron bajo el núm. 1000/97, se acordó tomar declaración a uno de los testigos propuestos, don Francisco Rey Amarille, declaración a la que asistió el recurrente en amparo en su calidad de Letrado de la denunciante. La señora Juez de Instrucción interrogó al testigo, el cual fue contestando a las preguntas formuladas, tras lo cual la instructora dictó la declaración al funcionario que la transcribía, pero sin que se reflejasen a la letra cada una de las preguntas formuladas. El Letrado recurrente formuló a su vez una serie de preguntas que se consignaron en el correspondiente acta junto a las respuestas del testigo. Finalmente se firmó el acta por el testigo y el Letrado demandante de amparo, en señal de conformidad, así como por la Juez y la Secretaria Judicial, interesando al Letrado demandante que se hiciese constar su manifestación de que «la declaración del testigo corresponde a las preguntas realizadas por S. S.^a las cuales no constan en la diligencia», a lo que se accedió por la titular del órgano judicial.

c) Interpuesto recurso de reforma, en el que se solicitaba la nulidad de la declaración testifical, fue desestimado por Auto de 21 de enero de 1998, formulándose el 30 de enero de 1998 recurso de apelación contra el referido Auto, insistiendo en la solicitud de nulidad de la declaración testifical. En el escrito de interposición del recurso de apelación se afirmaba que «las declaraciones fueron dictadas por la Juez, después de un intenso interrogatorio al testigo de aproximadamente cuarenta minutos de duración en el transcurso del cual se desmenuzaban las preguntas hasta cuatro o cinco veces sobre un mismo concepto hasta conseguir el asentimiento del testigo a una palabra, idea o concepto, previamente sugerido por la Juez... la declaración así recogida no responde a lo directa y espontáneamente relatado por el testigo (al que no se le permitió hacerlo) sino a lo dictado por la Juez introduciendo en tal declaración precisiones o puntualizaciones no auténticas y que desnaturalizan la declaración en perjuicio de los intereses de esta parte.... En definitiva, lo que la L.E.Crim. proscribiera claramente es que la declaración de los testigos no sea libre y espontánea en la narrativa de los hechos sobre los que deponen, y que la ausencia de tales condiciones de libertad y espontaneidad sea inducida o provocada por el Juez tal y como ha ocurrido en el presente caso en manifiesto perjuicio para esta parte». Más adelante, refiriéndose a la afirmación que la Juez de Instrucción realizaba en el Auto entonces recurrido sobre la efectiva intervención del Letrado mediante la formulación de las preguntas que estimó oportunas, en el escrito de apelación se decía que «tal afirmación, realizada por la propia