

**17754** *Sala Segunda. Sentencia 238/2005, de 26 de septiembre de 2005. Recurso de amparo 6006-2003. Promovido por la Asociación de Cuadros del Grupo Caja Madrid (ACCAM) frente a las Sentencias de las Salas de lo Social del Tribunal Supremo y del Tribunal Superior de Justicia de Madrid que declararon la inadecuación del procedimiento de conflicto colectivo instado contra la Caja de Ahorros de Madrid.*

*Vulneración de la libertad sindical: pactos individuales sin modificar el convenio colectivo vigente (STC 105/1992). Voto particular.*

La Sala Segunda del Tribunal Constitucional, compuesta por don Guillermo Jiménez Sánchez, Presidente, don Vicente Conde Martín de Hijas, doña Elisa Pérez Vera, don Ramón Rodríguez Arribas y don Pascual Sala Sánchez, Magistrados, ha pronunciado

EN NOMBRE DEL REY

la siguiente

#### SENTENCIA

En el recurso de amparo núm. 6006-2003, promovido por la Asociación de Cuadros del Grupo Caja Madrid (ACCAM), representada por el Procurador de los Tribunales don Roberto Sastre Moyano y asistida por el Letrado don Álvaro Hernando de Larramendi Samaniego, contra la Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo de 18 de julio de 2003, recaída en el recurso de casación núm. 12-2003, interpuesto contra la Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid de 10 de diciembre de 2002, dictada en procedimiento de conflicto colectivo núm. 11-2002, seguido a instancia de ACCAM contra la empresa Caja de Ahorros y Monte de Piedad de Madrid. Ha comparecido la Caja de Ahorros y Monte de Piedad de Madrid, representada por la Procuradora de los Tribunales doña Lucila Torres Rius y asistida por el Letrado don Antonio Gómez de Enterría. Ha intervenido el Ministerio Fiscal y ha sido Ponente la Magistrada doña Elisa Pérez Vera, quien expresa el parecer de la Sala.

#### I. Antecedentes

1. Por escrito presentado en el Registro General de este Tribunal el día 8 de octubre de 2003 el Procurador de los Tribunales don Roberto Sastre Moyano, actuando en nombre y representación de la Asociación de Cuadros del Grupo Caja Madrid (ACCAM), interpuso recurso de amparo constitucional contra la resolución judicial de la que se hace mérito en el encabezamiento.

2. Los hechos de los que trae causa la demanda de amparo, relevantes para la resolución del recurso, son los siguientes:

a) La asociación demandante de amparo ostenta la condición de organización sindical más representativa dentro del ámbito de la empresa Caja de Ahorros y Monte de Piedad de Madrid. Dicha empresa está sometida al convenio colectivo sectorial estatal de cajas de ahorro (por lo que al presente recurso interesa, el correspondiente a los años 2001-2002) que contempla un horario de trabajo general para el sector, continuado de lunes a viernes, con la excepción de los jueves de invierno en que también se trabaja por las tardes. Además, a través del art. 36.6 del Estatuto de empleados de las cajas de ahorros, que se configura como texto refundido de los aparta-

dos vigentes de los sucesivos convenios colectivos del sector, se posibilita un régimen de jornadas singulares a establecer, en determinados supuestos, mediante acuerdo entre las partes afectadas. En la redacción dada por el art. 17 del convenio colectivo, el citado art. 36.6 establece, a tal efecto, lo siguiente:

«6. Jornadas singulares: Las Cajas podrán establecer jornadas singulares siempre que así se acuerde entre las partes afectadas y sin que en ningún caso excedan de los límites fijados en el punto 1 anterior, con contemplación de la jornada que se pacta en el presente Convenio. Dichas jornadas singulares podrán establecerse en los siguientes supuestos:

Extranjero.  
Oficinas de cambio de moneda.  
Tesorería.  
Mercado de capitales.  
Target.

(Oficinas en lugares de intenso tránsito de personal en las que, por su propia naturaleza, los servicios generales de las Cajas en horarios distintos del habitual encuentren su justificación): Puertos, aeropuertos, puestos fronterizos, grandes estaciones de ferrocarril, grandes centros comerciales y grandes centros hospitalarios.»

b) La entidad de ahorro mencionada dispone en su estructura organizativa de un área de «comercios», en el Departamento de coordinación comercial, una de cuyas actividades consiste en la captación de negocio para la red de sucursales de la empresa. Dentro de dicha actividad, la empresa pretendía implantar en el año 2002 un cuerpo de «empleados comerciales», con la función de captar pequeños comercios como nuevos clientes para la red de sucursales. Para ello, buscaba la implantación de un específico horario de trabajo partido, adaptado a los horarios de trabajo de dicho tipo de establecimientos. A tal efecto, y durante el mes de abril de 2002, la empresa convocó a las secciones sindicales con representatividad en la misma para negociar un acuerdo que rigiese el horario singular que pretendía aplicar a los trabajadores anteriormente mencionados. Después de varias reuniones y tras haberse alcanzado un principio de acuerdo, finalmente no se llegó a suscribir acuerdo alguno.

c) Mientras se desarrollaba la anterior negociación, la empresa decidió la implantación de un servicio específico para la atención especializada de los comercios de la Comunidad de Madrid, a cuyo fin dirigió a un determinado número de empleados «comerciales» unas comunicaciones individuales en las que especificaba el horario pretendido, informando individualmente a cada uno de los trabajadores afectados del nuevo horario a realizar y de las compensaciones establecidas. En las referidas comunicaciones, que llevan fecha de 30 de julio de 2002, se hacía constar lo siguiente:

«Se hace necesario adecuar tanto el horario como las condiciones laborales de las personas que prestarán dichos servicios, siendo el horario a realizar el siguiente: Durante todo el año:

Lunes a jueves: de 9,00 a 15,00 horas y de 17,00 a 18,45 horas.

Viernes: de 9,00 a 15,00 horas.

Por los motivos anteriormente expuestos, percibirá Vd., mientras continúe realizando la actividad anteriormente descrita y esté sujeto al horario antes mencionado, las siguientes condiciones:

1. Una indemnización horaria por importe de 270,83 euros brutos mensuales, que se percibirán bajo la rúbrica «complemento funcional».

2. Tres días de permiso retribuido adicionales a las vacaciones reglamentarias.

3. Se facilitarán cheques restaurante por importe de 7,81 euros por día que preste servicios por la tarde en la mencionada Área de Comercios de Banca Comercial I.

Asimismo, las compensaciones económicas recogidas en los apartados 1 y 3 inmediatamente anteriores se incrementarán anualmente a partir del primer año conforme al porcentaje real de incremento del IPC legalmente establecido en el año anterior. Igualmente, la compensación económica recogida en el apartado 1 anterior, se aplicará con efectos retroactivos a la fecha en la que comenzó Vd. a prestar dicho servicio. Puesto que el número de horas de trabajo efectivo a realizar con dicho horario es inferior a la jornada anual establecida en el convenio colectivo, únicamente realizará Vd. el mismo mientras se encuentre destinado en el Área de Comercios de Banca Comercial I y se mantenga en la misma jornada antes citada, sin que ello pueda generar derecho adquirido alguno o condición más beneficiosa de futuro respecto de la jornada regulada en el convenio colectivo de Cajas de Ahorro. Del mismo modo, el tiempo mínimo de adscripción al horario antes expresado será de dos años, siempre que se mantenga el mismo y salvo que Caja Madrid, dentro de las facultades de organización y dirección que le reconoce la legislación vigente, modifique el citado horario o le destine a otro centro de trabajo sujeto a una jornada laboral diferente. Por último, le ruego que nos devuelva firmada la copia adjunta con su conformidad respecto a las condiciones expuestas, en la confianza de que continuaremos contando con su inestimable colaboración en este importante proyecto de mejora de la atención y servicio a los clientes de la Entidad.»

El nuevo horario y las demás condiciones transcritas eran de libre aceptación para los destinatarios de las comunicaciones, aplicándose desde entonces a los dieciocho comerciales que manifestaron su conformidad al respecto. La empresa tiene una plantilla de alrededor de dos mil trabajadores en la Comunidad de Madrid.

d) Presentada demanda de conflicto colectivo contra la anterior decisión empresarial por el Sindicato ahora demandante de amparo, la demanda fue rechazada por Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid de 10 de diciembre de 2002, que estimó la excepción de inadecuación de procedimiento opuesta por la empresa demandada, al entender no aplicable al supuesto el procedimiento de conflicto colectivo. Señala la Sala del Tribunal Superior de Justicia que en el supuesto analizado no existe una modificación sustancial de condiciones de trabajo impuesta de manera unilateral por la empresa, sino modificaciones establecidas por pacto individual, que en consecuencia no son susceptibles de impugnación por la vía del proceso de conflicto colectivo que prevé el art. 41 del Estatuto de los trabajadores, texto refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo (LET), dado que se trata de una cuestión que afecta directamente a legítimos intereses individuales de los trabajadores, cuya vida –de trabajo y de fuera del trabajo– podría verse alterada como consecuencia de un proceso en el que no han sido partes ni han tenido por tanto oportunidad de ser oídos. De esta forma, dice la Sentencia, se garantiza el derecho a la tutela judicial efectiva, al impedir que intereses estrictamente individuales se decidan sin audiencia y posibilidad de defensa de los afectados, y se mantiene el proceso colectivo en la dimensión que le es propia, que no es, desde luego, la anulación de las cláusulas de los contratos de trabajo.

e) Recurrída en casación la anterior Sentencia, la Sala de lo Social del Tribunal Supremo desestimó el recurso en Sentencia de 18 de julio de 2003. La Sala confirma el criterio del Tribunal Superior de Justicia sobre la inaplicación del art. 41 LET al supuesto considerado, por no tratarse de una modificación peyorativa impuesta en

virtud de una decisión unilateral de la empresa sino de un «pacto novatorio» entre la empresa y los trabajadores que resulta más favorable para éstos, quienes voluntariamente lo han podido aceptar o rechazar, citando en apoyo de dicha doctrina una Sentencia de 2 de julio de 1997 (recurso 5695/97) de la propia Sala. Además, señala que, aun cuando se aceptara a efectos dialécticos la hipótesis de la aplicabilidad del art. 41 LET, la modificación acordada no tendría carácter colectivo, al ser el número de trabajadores afectado inferior a los umbrales establecidos en el artículo citado, por lo que no sería tampoco de aplicación el procedimiento de conflicto colectivo.

3. En su demanda de amparo, el sindicato recurrente aduce la vulneración por la Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo de su derecho a la libertad sindical (art. 28.1 CE), al mantener su examen del recurso de casación presentado contra la previa Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid de 10 de diciembre de 2002 tan solo en la dimensión legal del problema planteado, sin atender a la dimensión constitucional del mismo, de modo que ha dejado sin preservar la libertad sindical de la que es titular la organización sindical demandante y el resto de fuerzas sindicales con presencia en la empresa, pues la conducta empresarial contiene una clarísima violación de la libertad sindical, en tanto que la misma comprende el derecho a la negociación colectiva. Indica, además, que la Sentencia recurrida invoca expresamente una anterior Sentencia de 2 de julio de 1997 de la propia Sala de lo Social del Tribunal Supremo, que fue objeto de un recurso de amparo que resultó estimado por STC 225/2001, de 26 de noviembre, en la que se declaró lesionado el derecho a la libertad sindical de las organizaciones sindicales recurrentes.

A juicio del sindicato ahora recurrente, el art. 41 LET resulta de aplicación para una modificación de condiciones de trabajo como es el horario, con independencia de que la modificación sea peyorativa o no lo sea, pues tanto en un caso como en otro el contenido del derecho a la negociación colectiva quedaría dañado, siendo precisamente por ello por lo que el art. 41.2.3 LET exige el pacto con los representantes legales de los trabajadores para preservar el derecho a la negociación colectiva. En tal sentido, la actuación de Caja de Madrid es un claro exponente de vaciado del contenido del derecho a la negociación colectiva, puesto que primero intenta el acuerdo, por el cauce que establecen la ley y el convenio colectivo, y al no lograrlo aplica después las modificaciones por la vía de la autonomía individual, conculcando así el poder negociador de los titulares de la autonomía colectiva. Desde tal perspectiva, resulta intrascendente la intencionalidad de la empresa al poner en práctica su oferta masiva de pacto bilateral, pues como puso de relieve la STC 225/2001 «la vulneración de derechos fundamentales no queda supeditada a la concurrencia de dolo o culpa en la conducta del sujeto activo... bastando constatar la presencia de un nexo de causalidad adecuado entre el comportamiento antijurídico y el resultado lesivo prohibido por la norma». De igual modo, la aceptación individual de los trabajadores afectados no puede tampoco desvirtuar la conducta antisindical que se denuncia, por mucho que las ofertas y las mejoras que estas ofertas contienen se amparen en las facultades directivas implícitamente reconocidas por la libertad de empresa, en tanto que tales ofertas y la conducta generalizada desplegada por la empresa para conseguir su aceptación individual afectan a la posición negociadora del Sindicato, vaciando de contenido de forma sustancial el derecho de libertad sindical. Así lo declaró también este Tribunal en su STC 225/2001, de 26 de noviembre.

La Sentencia del Tribunal Supremo, al dar validez al comportamiento empresarial, estimando que la propuesta de la empresa mejoraba el convenio y que se ase-

guraba la voluntariedad de la aceptación de la medida excluyendo con ello el juego del art. 41 LET, pensado según la Sentencia para modificaciones unilaterales empresariales y no para novaciones consensuales, pudo quizás, señala la organización sindical demandante, efectuar un análisis correcto desde la dimensión legal del problema –conclusión con la que, no obstante, discrepa también aquélla abiertamente–, pero no atendió en ningún caso a su dimensión constitucional y a la vulneración del derecho a la libertad sindical de la parte recurrente.

4. Por providencia de 12 de enero de 2005, la Sala Segunda de este Tribunal, de conformidad con lo dispuesto en el art. 11.2 LOTC, acordó conocer del presente recurso de amparo y admitir a trámite la demanda. En esta providencia se dispuso también que, en aplicación de lo dispuesto en el art. 51 LOTC, se dirigiese atenta comunicación a la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, a fin de que, en plazo que no excediera de diez días, remitiese certificación o fotocopia adverada de las actuaciones correspondientes al recurso núm. 12-2003, e igualmente que se dirigiera atenta comunicación a la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, a fin de que, en plazo que no excediera de diez días, remitiera certificación o fotocopia adverada de las actuaciones correspondientes al procedimiento de conflicto colectivo núm. 11-2002, debiendo previamente emplazarse a quienes hubieran sido parte en el procedimiento, excepto la parte recurrente en amparo, para que en el plazo de diez días pudieran comparecer, si lo desearan, en el presente recurso.

5. La Procuradora de los Tribunales doña Lucila Torres Rius, actuando en nombre y representación de la empresa Caja de Ahorros y Monte de Piedad de Madrid, presentó el día 11 de febrero de 2005 en el Registro General de este Tribunal un escrito con el que, según manifestaba, formalizaba su oposición al recurso de amparo presentado, solicitando su inadmisión a trámite o, subsidiariamente, su desestimación.

En el citado escrito, la empresa fundamenta su pretensión de inadmisión a trámite de la demanda de amparo en el incumplimiento de los requisitos previstos en las letras b) y c) del art. 44.1 LOTC. Así, considera, en primer lugar, que falta la invocación en el proceso del derecho constitucional vulnerado, no habiéndose llevado a cabo en ningún momento la delimitación del derecho que ahora se entiende violado, pues tanto en su escrito inicial de demanda de 30 de agosto de 2002 como en el recurso de casación planteado contra la Sentencia que la desestimó, la organización sindical demandante invocó exclusivamente razones de legalidad ordinaria, sin llegar a sugerir siquiera la infracción constitucional ahora invocada. Por lo tanto, no es ya que no haya una referencia formal expresa a un supuesto derecho constitucional vulnerado, sino que ni siquiera implícitamente se ha mencionado. De esta forma, los órganos judiciales no han tenido la oportunidad de pronunciarse sobre la eventual vulneración y de restablecer, si hubiera sido el caso, el derecho constitucional infringido; además de que tampoco se ha respetado el carácter subsidiario de la jurisdicción constitucional de amparo.

Junto a ello, señala la empresa que la supuesta violación del derecho no se infiere de modo inmediato y directo de una acción u omisión de un órgano judicial [art. 44.1 b) LOTC], precisamente porque la organización ahora demandante de amparo nunca solicitó esa protección de la jurisdicción ordinaria, respondiendo la actual petición a la pretensión de conseguir por otras vías lo que no logró por la vía ordinaria, es decir, la tutela de un derecho ajeno al de libertad sindical que no fue alcanzada en la correspondiente jurisdicción ordinaria. Es obvio que no existe acción ni omisión de los órganos judiciales que han intervenido en el procedimiento que haya podido vulne-

rar el derecho a la libre sindicación (art. 28.1 CE) de la organización demandante de amparo.

Subsidiariamente a los motivos anteriores, señala la empresa en su escrito de alegaciones que procedería en todo caso la desestimación de la demanda de amparo en base a las siguientes consideraciones. En primer lugar porque toda la primera parte de la demanda, que se encuentra encabezada bajo la rúbrica de antecedentes, contiene una narración de hechos que no se ajusta a la recogida como hechos declarados probados por la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia. Pero no es sólo que los hechos descritos no se ajusten a los probados, sino que además suponen, de una parte, una invención de hechos que nunca han tenido lugar, y, por otra, una interpretación o juicio de valor de conductas de la empresa que se considera totalmente ilegítima e incierta. Con este relato de hechos, sesgado e imaginativo, se pretende llegar a conclusiones distintas de las que llevaron a los Tribunales *a quo* a dictar sus Sentencias pues, como bien se concluía en las mismas, no nos encontramos en el presente caso ante una modificación sustancial de condiciones de trabajo, ni ante una modificación colectiva de condiciones de trabajo, por lo que se concluyó debidamente que el cauce procedimental seguido por el sindicato demandante era inadecuado.

En efecto, del relato fáctico de la Sentencia se desprende claramente que la modificación operada por la empresa sobre los horarios de los trabajadores no puede calificarse en ningún momento ni como imposición ni como colectiva, por lo que no nos encontramos en el supuesto previsto en los arts. 41.2 y 4 LET, ni tampoco, en consecuencia, dentro del ámbito de aplicación del art. 28.1 CE. Por ello, carece de sentido traer a colación la STC 225/2001, al no tratarse de un supuesto sustancialmente igual al presente ni ser, consiguientemente, aplicables sus conclusiones.

En segundo lugar, tampoco nos encontramos ante una modificación sustantiva de las condiciones de trabajo, dado que el cambio operado es mínimo e incluía una serie de beneficios económicos con el fin, no ya de paliar, sino de hacer atractivo el plan ofrecido, de tal suerte que los interpelados aceptaron la propuesta de la empresa.

En tercer lugar, no se trata de una imposición, sino de todo lo contrario. No existió ninguna coacción ni imposición por parte de la empresa para que los trabajadores aceptaran las condiciones, por lo que cualquiera de ellos podría no haberlas aceptado. Además, los acuerdos contienen una cláusula de descuelgue por la que el trabajador afectado, transcurrido un mínimo de tiempo, puede volver a la situación anterior.

En cuarto lugar, no puede acogerse tampoco la queja de la demandante relativa a que la Sala de lo Social del Tribunal Supremo se apoye en su fundamento jurídico tercero en la STS de 2 de julio de 1997 que fue recurrida en amparo ante este Tribunal Constitucional, concediéndose el amparo solicitado. Lo que no menciona la contraparte es que la concesión del amparo no conllevó en aquella ocasión la anulación de la citada Sentencia, por lo que puede decirse que, en los aspectos de estricta legalidad referidos a la interpretación del art. 41 LET en que la Sala la utiliza, sigue rigiendo el criterio sostenido por la Sentencia impugnada, por proceder del órgano competente en la materia.

En conclusión, la representación procesal de la Caja de Ahorros y Monte de Piedad de Madrid entiende que no ha existido ninguna vulneración del art. 28.1 CE, por cuanto en el proceso judicial se ha demostrado que los cambios llevados a cabo tenían carácter individual y no tenían por tanto cabida en el proceso de consultas que prescribe el art. 41.4 LET, no conculcándose por tanto un derecho fundamental que no tenía ocasión para ejercitarse. Y tampoco se ha tratado de una modificación sus-

tancial de condiciones de trabajo, ya que también quedó probado que el cambio afectaba de una forma ínfima a la jornada de trabajo, no pudiendo ser calificada por tanto más que como modificación, y no modificación sustancial. Finalmente, dar acogida a este recurso de amparo daría cabida a negar el derecho que compete al empresario para el ejercicio del poder de dirección que le asiste, para el correcto y mejor funcionamiento de la empresa.

6. Por diligencia de ordenación de la Secretaría de la Sala Segunda de 24 de febrero de 2005 se acordó tener por personada y parte en el procedimiento a la Procuradora doña Lucila Torres Rius, en nombre y representación de la Caja de Ahorros y Monte de Piedad de Madrid, y dar vista de las actuaciones recibidas a las partes personadas y al Ministerio Fiscal por plazo común de veinte días, para que pudieran presentar las alegaciones que estimasen pertinentes, conforme determina el art. 52.1 LOTC.

7. Mediante escrito registrado el 18 de marzo de 2005 la asociación demandante de amparo evacuó el trámite de alegaciones remitiéndose íntegramente al contenido de su demanda inicial.

8. El Ministerio Fiscal interesó el otorgamiento del amparo mediante escrito registrado el día 1 de abril de 2005.

Considera el Ministerio Fiscal que en el presente caso la cuestión estriba en determinar si la empresa, con la remisión individualizada de cartas a los trabajadores, actuando mediante lo que se ha venido en denominar «acuerdo individual en masa», pretendió sustituir el derecho a la negociación colectiva como integrante del derecho fundamental a la libertad sindical, que ostenta el Sindicato recurrente en cuanto organización sindical más representativa.

Desde la perspectiva del Ministerio Fiscal, la ilegalidad del procedimiento del que se ha servido Caja de Madrid para alterar las condiciones sustanciales de la relación laboral resulta evidente. En efecto, su decisión de proponer individualmente a cada uno de los trabajadores afectados la alteración de dos manifestaciones sustanciales de su relación laboral con la empresa, sin utilizar el cauce propio de la negociación colectiva, como sería el de formular tales propuestas a los representantes legales de los trabajadores, constituye no sólo una infracción del art. 36.6 del Estatuto de empleados de las cajas de ahorros, lo que no pasaría de ser una cuestión de legalidad ordinaria, sino que trasciende a la esfera constitucional desde el mismo momento en que se ve limitado el derecho a la libertad sindical de dichos representantes sindicales.

Así, mientras que la Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia estimó que el supuesto acaecido no era el previsto en el art. 17 del convenio colectivo (y en el art. 36.6 del Estatuto), por considerar que la modificación perseguida tenía un mero alcance individual y podía canalizarse sin necesidad de un acuerdo entre el empresario y los representantes de los trabajadores al amparo del art. 41 LET y que, además, no se trataba de una imposición unilateral del empresario, en la Sentencia del Tribunal Supremo se añadió a los anteriores argumentos el de que, aun en la hipótesis de la aplicabilidad del art. 41 LET, no sería posible el planteamiento de conflicto colectivo al no afectar las modificaciones al número de trabajadores mínimo establecido en el apartado 2 c) del citado precepto. Esta última mención plantea ciertamente en el caso la cuestión del carácter individual de la modificación de las condiciones de trabajo, ya que Caja Madrid cuenta con alrededor de 2000 trabajadores y la modificación afecta a 18 de ellos. Sin embargo, la citada previsión legal no es la única norma aplicable, puesto que el art. 36.6 del Estatuto dispone taxativamente que las jornadas singulares habrán de establecerse mediante acuerdo entre las partes afectadas por el propio Convenio

que se suscribe. Tal previsión, en cuanto integrada en un Convenio colectivo, posee el carácter de norma de derecho objetivo, disponiendo de fuerza normativa, y es en consecuencia de aplicación directa, inmediata e imperativa a las relaciones laborales sometidas a su ámbito. De modo que, aún cuando pudiera estimarse el carácter individual de la alteración en base al art. 41.2 c) LET, tal norma carecería en este caso de aplicación a tenor del citado art. 36.6 del Estatuto.

Por ello, considera el Ministerio público que procede el otorgamiento del amparo, por cuanto las propuestas empresariales afectaban a aspectos trascendentes de la relación laboral de un colectivo de trabajadores, como son el sistema retributivo y la jornada laboral, cuyo régimen y condiciones había sido pactado previamente en un convenio colectivo que estaba en plena vigencia cuando la empresa propuso dicha diferenciación. Tal circunstancia es la que motivó que la empresa pretendiera sustituir, mediante una propuesta individual a cada uno de los interesados, el mecanismo de modificación legalmente previsto, que era el de la negociación colectiva, afectando en consecuencia a esta vertiente del derecho de libertad sindical.

9. Por providencia de 22 de septiembre de 2005 se señaló para la deliberación y votación de la presente Sentencia el día 26 del mismo mes y año.

## II. Fundamentos jurídicos

1. El sindicato demandante de amparo recurre la Sentencia de 18 de julio de 2003 de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, a la que imputa la vulneración de su derecho de libertad sindical (art. 28.1 CE). A juicio del sindicato, la Sentencia recurrida lesionó el mencionado derecho fundamental al mantener el Tribunal Supremo su examen del recurso de casación presentado en el plano de la dimensión legal del problema, sin reparar en que con ello se dejaba sin preservar el derecho de libertad sindical del recurrente, que había sido violado por la empresa al vulnerar el derecho a la negociación colectiva que forma parte de aquélla. Solicita, por ello, la declaración de nulidad de dicha Sentencia y la retroacción de las actuaciones judiciales al momento anterior a dictarse la misma para que se pronuncie una nueva que preserve el derecho constitucional vulnerado. No obstante, en la medida en que la Sentencia cuya nulidad se solicita no hizo sino confirmar la declaración de inadecuación de procedimiento efectuada por la previa Sentencia de 10 de diciembre de 2002 de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, desestimando el recurso de casación formulado contra la misma, debemos entender que la demanda de amparo se dirige también contra esta última, dado que, conforme hemos declarado reiteradamente, cuando se impugna en amparo una resolución judicial confirmatoria de otras, que han sido lógica y cronológicamente presupuesto de aquélla, han de entenderse también recurridas las precedentes resoluciones judiciales confirmadas (por todas, SSTC 81/2000, de 27 de marzo, FJ 1; 214/2000, de 18 de septiembre, FJ 1; y 115/2002, de 20 de mayo, FJ 2).

El Ministerio Fiscal solicita la estimación del recurso, por considerar que la actuación empresarial afectó a aspectos trascendentes de la relación laboral de un colectivo de trabajadores, como son el sistema retributivo y la jornada laboral, cuyo régimen y condiciones había sido pactado previamente en un convenio colectivo que estaba en plena vigencia cuando la empresa propuso su modificación mediante una propuesta individual a cada uno de los interesados, desconociendo así el mecanismo de modificación legalmente previsto, que era el de la negociación colectiva, y afectando en consecuencia a esta vertiente del derecho de libertad sindical.

La representación procesal de la Caja de Ahorros y Monte de Piedad de Madrid solicita, por el contrario, bien la inadmisión del recurso, por la falta de concurrencia de los requisitos previstos en las letras b) y c) del apartado 1 del art. 44 LOTC, bien, subsidiariamente, su desestimación, por entender que no ha existido en ningún caso una vulneración del derecho de libertad sindical de la recurrente.

2. Antes de proceder al examen de la vulneración del derecho fundamental que constituye la queja del sindicato recurrente, es preciso analizar la posible concurrencia de las causas de inadmisibilidad puestas de manifiesto por la representación procesal de la Caja de Ahorros y Monte de Piedad de Madrid en su escrito de alegaciones, que, de constatarse, determinarían un pronunciamiento de inadmisión en el presente momento procesal, ya que, como tiene declarado este Tribunal, la apreciación de los defectos insubsanables de que pudiera estar afectado el recurso de amparo no resulta excluida porque el recurso haya sido inicialmente admitido a trámite (SSTC 129/2000, de 16 de mayo, FJ 2; 185/2000, de 10 de julio, FJ 3; 105/2001, de 23 de abril, FJ 2; 228/2001, de 26 de noviembre, FJ 2; 18/2002, de 28 de enero, FJ 3).

Comenzando por la relativa a la alegada falta de invocación formal en el proceso del derecho constitucional vulnerado [art. 44.1 c) LOTC], debemos recordar que este Tribunal, al analizar la finalidad a la que responde el citado requisito insubsanable, ha hecho hincapié en que el mismo representa una garantía de la naturaleza subsidiaria del recurso de amparo (por todas, STC 278/2000, de 27 de noviembre, FJ 3, y las resoluciones allí citadas), al tiempo que preserva los derechos de las otras partes del proceso (STC 198/2001, de 4 de octubre, FJ 2), y requiere que la dimensión constitucional de la cuestión sometida a proceso sea puesta de manifiesto en la vía judicial ordinaria tan pronto como, una vez conocida, hubiere lugar para ello, a fin de que los órganos judiciales puedan pronunciarse sobre ella y reparar cualquier vulneración de derechos o libertades fundamentales que pudiera existir (SSTC 182/1990, de 15 de noviembre, FJ 4; 187/1995, de 18 de diciembre, FJ 2; 57/1996, de 4 de abril, FJ 2; 146/1998, de 30 de junio, FJ 3; 62/1999, de 26 de abril, FJ 3; 199/2000, de 24 de julio, FJ 2; y 60/2002, de 11 de marzo, FJ 2). A tal fin, sin embargo, y como hemos declarado con reiteración, no es inexcusable la cita concreta y numérica del precepto de la Constitución en el que se reconozca el derecho o derechos fundamentales supuestamente vulnerados o la mención de su *nomen iuris* (SSTC 62/1999, de 26 de abril, FJ 2; 53/2000, de 28 de febrero, FJ 2; 111/2000, de 5 de mayo, FJ 6; 199/2000, de 24 de julio, FJ 2; 201/2000, de 24 de julio, FJ 3; 136/2001, de 18 de junio, FJ 2; 198/2001, de 4 de octubre, FJ 2; 15/2002, de 28 de enero, FJ 3; y 136/2002, de 3 de junio, FJ 2).

La cuestión resulta relevante en la presente demanda de amparo porque, como ya hemos señalado, aun cuando la misma se dirige formalmente contra la Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo de 18 de julio de 2003 que puso fin al procedimiento, es lo cierto que, de una parte, dicha Sentencia no hizo sino confirmar en casación el pronunciamiento de inadecuación de procedimiento dictado en la instancia, mientras que, de otra, el origen de la vulneración que ahora se denuncia se encuentra en realidad en la actuación empresarial contra la que se instó el procedimiento de conflicto colectivo cuya inadecuación se declaró. Debemos, por ello, analizar, de qué forma la recurrente en amparo ha cumplido con su obligación de plantear previamente en la vía judicial la cuestión que ahora somete a nuestra jurisdicción de amparo.

En la demanda de conflicto colectivo que dio origen al presente procedimiento el sindicato recurrente impugnó el horario singular establecido para los empleados comer-

ciales adscritos al área de comercios por considerar que con su implantación se modificaba el horario general establecido en el convenio colectivo aplicable, sin sujeción al procedimiento establecido en el art. 36.6 del Estatuto de Empleados de las Cajas de Ahorros para el establecimiento de horarios singulares y con infracción del art. 41 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (LET), que exige el acuerdo con la representación legal de los trabajadores para la modificación de las condiciones establecidas en los convenios colectivos. En su demanda invocó expresamente el derecho a la negociación colectiva, que entendía vulnerado al procederse por la empresa a vaciar de contenido el carácter normativo del convenio al eludir su aplicación por la vía de los pactos individuales.

Posteriormente, en el recurso de casación presentado contra la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia que declaró la inadecuación del procedimiento de conflicto colectivo, el sindicato denunció la infracción por la Sentencia recurrida del art. 41.2 LET y de determinada jurisprudencia del Tribunal Supremo, infracciones que relacionó tanto con el carácter colectivo de la modificación como con la imposibilidad de llevarla a cabo sin acuerdo previo con los representantes legales de los trabajadores, al constituir una modificación del horario general establecido en el convenio colectivo. Volvió a invocar en el recurso, a tal efecto, el derecho a la negociación colectiva, tanto desde la perspectiva de la salvaguarda de la fuerza vinculante de los convenios, cuya observancia no puede intentarse eludir por la vía del pacto individual, como desde la de la idoneidad del procedimiento de conflicto colectivo para proteger la efectiva aplicación del convenio colectivo por parte de los sujetos legitimados para su adopción.

A la vista de todo ello, debemos concluir que, aun cuando efectivamente el sindicato recurrente en amparo no invocó expresamente en la vía judicial su derecho a la libertad sindical ni citó el art. 28.1 CE, sí lo hizo, sin embargo, de forma nítida y reiterada en lo que respecta al derecho a la negociación colectiva del art. 37.1 CE, precepto que guarda una manifiesta conexión con el art. 28.1 de la Ley fundamental, planteando además el problema en unos términos en los que resultaba perfectamente identificable su vertiente constitucional, en cuanto referidos a la posible afectación de la autonomía colectiva por la vía de los pactos individuales y a la capacidad de los sujetos colectivos para defender, mediante el procedimiento de conflicto colectivo, la vigencia y eficacia de lo pactado en el Convenio. Teniendo en cuenta el criterio antiformalista que, como ya hemos señalado, viene manteniendo este Tribunal en relación con este requisito desde su STC 11/1982, de 29 de marzo, FJ 1, debemos entender también cumplido el requisito en este caso, dado que, aun sin invocación del art. 28.1 CE, la organización demandante sometió a los órganos judiciales de una forma clara y plenamente delimitada la cuestión que ahora, tras no haber recibido la tutela deseada de los órganos judiciales de los que la recabó, plantea ante la jurisdicción de amparo. Como ya apreciamos en la STC 105/1992, de 1 de julio (FJ 2), en un supuesto en el que se planteaba un problema de invocación muy similar al ahora analizado, lo realmente relevante a los efectos de determinar la observancia del referido presupuesto procesal no es sino «la descripción fáctica o histórica de la violación de un derecho fundamental, de tal suerte que a través de la individualización de la lesión, se ponga en conocimiento del Tribunal ordinario la existencia de la vulneración de un derecho fundamental en orden a otorgarle la posibilidad de su efectiva reinstauración», lo que tanto en aquel caso como en éste debe entenderse cubierto.

Por otra parte, no podemos apreciar tampoco la concurrencia del segundo de los óbices procesales puesto de manifiesto por la representación de la entidad de ahorro

personada, referido a la ausencia del requisito establecido en el art. 44.1 b) LOTC. En efecto, determinar si en el presente caso se ha producido o no una vulneración del derecho de libertad sindical de la organización recurrente en amparo constituye la cuestión de fondo sobre la que deberemos pronunciarnos; pero, en caso de haberse producido, la vulneración sería directa e inmediatamente imputable a los órganos judiciales que dictaron las resoluciones recurridas, ya que, al desestimar la demanda de conflicto colectivo presentada por el sindicato recurrente, habrían dejado sin tutelar –y, por lo tanto, habrían vulnerado– el derecho de libertad sindical pretendidamente lesionado por la actuación empresarial para cuya protección recabó el recurrente la tutela de los órganos judiciales.

3. La cuestión de fondo que plantea la presente demanda de amparo ha sido ya analizada en diversas ocasiones por este Tribunal; se trata, en concreto, de la afectación del derecho de negociación colectiva y, a través de él, del derecho de libertad sindical por actuaciones empresariales dirigidas a obtener a través de la autonomía individual el establecimiento de condiciones de trabajo para un conjunto de trabajadores de la empresa que modifican las previstas en el convenio colectivo de aplicación.

Para abordar esta cuestión desde la óptica constitucional que nos es propia, debemos comenzar recordando la doctrina de este Tribunal, que reiteradamente ha declarado que el derecho a la negociación colectiva de los sindicatos está integrado en el contenido del derecho del art. 28.1 CE, como recoge, por otra parte, expresamente, la Ley Orgánica de libertad sindical al señalar que «la libertad sindical comprende el derecho a la actividad sindical» [art. 2.1 d) LOLS], y que el ejercicio de esta actividad en la empresa o fuera de ella comprende entre otros derechos, en todo caso, «el derecho a la negociación colectiva» [art. 2.2 d) LOLS]. Ello es así, como recuerda nuestra jurisprudencia, por erigirse la negociación colectiva en un medio necesario para el ejercicio de la acción sindical que reconocen los arts. 7 y 28.1 CE (STC 98/1985, de 29 de julio, FJ 3) y porque la libertad sindical comprende inexcusablemente también aquellos medios de acción sindical (entre ellos, la negociación colectiva) que contribuyen a que el sindicato pueda desenvolver la actividad a la que está llamado por la Constitución (SSTC 9/1988, de 25 de enero, FJ 2; 51/1988, de 22 de marzo, FJ 5; 127/1989, de 13 de julio, FJ 3; y 121/2001, de 4 de junio, FJ 2, por todas).

Más aún, 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 –medida la afección como perturbación o privación injustificada de medios de acción– sino que alcanza también al sindicato en cuanto representación institucional a la 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, 18/1994, de 20 de enero). 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 y con las coordinadas que a esta institución hay que reconocer, a las que se puede sin dificultad denominar «contenido esencial» de tal derecho; parte de este núcleo del art. 28.1 CE lo constituye, sin duda, la negociación colectiva de condiciones de trabajo, puesto que resulta inimaginable que sin ella se logren 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; 51/1988, de 22 de marzo, FJ 5; 127/1989, de 13 de julio, FJ 3; 105/1992, de 1 de

julio, FFJJ 2 y 5; 164/1993, de 18 de mayo, FJ 3; y 145/1999, de 22 de julio, FJ 3).

Por ello, negar u obstaculizar el ejercicio de dicha facultad negociadora por los sindicatos o desvirtuar su eficacia han de entenderse no sólo como prácticas vulneradoras del art. 37.1 CE y de la fuerza vinculante de los convenios declarada por dicho precepto, sino también como violaciones del derecho de libertad sindical que consagra el art. 28.1 CE (SSTC 108/1989, de 8 de junio, FJ 2; y 105/1992, de 1 de julio, FJ 5).

4. Como acabamos de señalar, este Tribunal ha analizado en diversas ocasiones el problema de fondo debatido en el presente recurso, relativo a determinar si la voluntad individual de los trabajadores, manifestada por la aceptación voluntaria de una oferta formulada por la empresa, puede, sin vulneración del derecho de negociación colectiva, modificar respecto de los mismos el contenido de lo pactado con carácter general en el convenio colectivo aplicable. Analizando una modificación igualmente referida a la jornada de trabajo, en aquel caso en el sector de seguros, nuestra STC 105/1992, de 1 de julio, respondió de manera negativa a la anterior cuestión, al entender que de lo contrario, de prevalecer la autonomía de la voluntad individual de los trabajadores sobre la autonomía colectiva plasmada en un convenio legalmente pactado entre los sindicatos y la representación empresarial, quebraría el sistema de negociación colectiva configurado por el legislador, cuya virtualidad viene determinada por la fuerza vinculante de los convenios constitucionalmente prevista en el art. 37.1 CE (FJ 6).

En dicha Sentencia, dijimos que no cabe argumentar en contrario que el convenio colectivo permanece vigente pues su contenido no se altera para aquellos trabajadores que no acepten la oferta de la empresa, toda vez que ello significaría la quiebra de la fuerza vinculante y el carácter normativo que tienen legalmente reconocido los pactos sustanciales del convenio. Con ello, añadíamos a continuación, «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. Sólo la unión de los trabajadores a través de los sindicatos que los representan, permite la negociación equilibrada de las condiciones de trabajo que persiguen los convenios colectivos y que se traduce en la fuerza vinculante de los mismos y en el carácter normativo de lo pactado en ellos» (STC 105/1992, de 1 de julio, FJ 6).

Es cierto que, como hemos afirmado en la STC 208/1993, de 28 de junio, «ni la negociación colectiva supone negar virtualidad a la libertad de empresa reconocida en el art. 38 CE, y por ello, a un ámbito de ejercicio de poderes y facultades para la gestión de la empresa... ni la negociación colectiva puede anular la autonomía individual, “pues ésta, garantía de la libertad personal, ha de contar con un margen de actuación incluso en unos ámbitos como los de la empresa en los que exigencias de índole económica, técnica o productiva reclaman una

conformación colectiva de condiciones uniformes" (STC 58/1985). La capacidad de incidencia del convenio colectivo sobre el contrato individual y la prevalencia del mismo sobre el contrato de trabajo, y el condicionamiento que supone sobre la voluntad unilateral del empleador, impide que la voluntad individual prevalezca sobre la colectiva, pero sólo esto, y no puede excluir un espacio propio para la autonomía individual y para el ejercicio de los poderes empresariales» (FJ 4).

El criterio establecido en las anteriores Sentencias ha sido reiterado en otras posteriores, entre ellas las (más recientes) SSTC 107/2000, de 5 de mayo, y 225/2001, de 26 de noviembre. De la doctrina constitucional que dicho cuerpo jurisprudencial conforma se desprende, inequívocamente, que la autonomía individual —o la decisión unilateral de la empresa— no puede proceder a la modificación de las condiciones de trabajo establecidas en un convenio colectivo cuando ello, atendiendo a la trascendencia, importancia y significado de las condiciones laborales afectadas, eluda o soslaye la función negociadora de las organizaciones sindicales o vacíe sustancialmente de contenido efectivo al convenio (SSTC 208/1993, de 28 de junio, FJ 3; 225/2001, de 26 de noviembre, FJ 7).

5. A la luz de las anteriores consideraciones podemos ya avanzar en el análisis de la situación que ha dado origen a la presente demanda de amparo.

Como se desprende de los hechos reflejados en los antecedentes anteriormente recogidos, la entidad demandada en el proceso *a quo* se encontraba incluida en el ámbito de aplicación del convenio colectivo sectorial estatal de cajas de ahorro, que contemplaba un horario de trabajo general para el sector, continuado de lunes a viernes, con la excepción de los jueves de invierno en que también se trabajaba por las tardes. No obstante, el art. 36.6 del Estatuto de empleados de las cajas de ahorros, que se configura como texto refundido de los apartados vigentes de los sucesivos convenios colectivos del sector, posibilitaba un régimen de jornadas singulares, a establecer, mediante acuerdo entre las partes afectadas, en los siguientes supuestos: extranjero; oficinas de cambio de moneda; tesorería; mercado de capitales; *target*; y oficinas en lugares de intenso tránsito de personal en los que, por su propia naturaleza, los servicios generales de las cajas en horarios distintos del habitual encuentren su justificación: puertos, aeropuertos, puestos fronterizos, grandes estaciones de ferrocarril, grandes centros comerciales y grandes centros hospitalarios.

En el marco de la implantación de un nuevo servicio específico para la atención personalizada de los comercios de la Comunidad de Madrid, la Caja consideró necesaria la adecuación del horario y de las condiciones laborales de las personas que habrían de integrarse en dicho servicio, planteando en particular, por lo que ahora interesa, la necesidad de establecer una jornada partida, de mañana y tarde, con objeto, según se indicaba en las cartas que finalmente dirigió a los trabajadores, de poder materializar los objetivos perseguidos. A tal efecto, la empresa convocó durante el mes de abril de 2002 a las secciones sindicales con representatividad en la misma, a fin de negociar un acuerdo que rigiese el horario singular que pretendía aplicar a los citados trabajadores. Sin embargo, después de celebradas varias reuniones sin haberse alcanzado un acuerdo, decidió con fecha 31 de julio de 2002 implantar de manera unilateral el horario pretendido, a cuyo efecto remitió una comunicación individual a cada uno de los trabajadores afectados informándoles del nuevo horario y de las compensaciones establecidas para ello, recabando su voluntaria aceptación, que efectivamente obtuvo.

Los hechos que de manera muy resumida se acaban de recoger ponen así de manifiesto que en el asunto considerado la empresa sometió a la aceptación individuali-

zada de cada uno de los trabajadores afectados la implantación en un servicio de nueva creación de un horario de trabajo específico, de jornada partida, distinto al establecido con carácter general en el convenio colectivo de aplicación, modificando así, respecto de dichos trabajadores, el contenido de las previsiones del convenio en materia de jornada. Y que a tal negociación individualizada recurrió tras no haber logrado obtener el acuerdo de las organizaciones sindicales, a las que convocó a tal efecto y con las que desarrolló un proceso negociador que no obtuvo resultados.

6. De la caracterización reseñada del supuesto de hecho que da origen a la presente demanda de amparo interesa resaltar tres aspectos, que deberían haber sido valorados para determinar si la actuación empresarial había incurrido o no en la denunciada vulneración del derecho a la negociación colectiva del sindicato recurrente.

En primer lugar, que la modificación establecida por el citado procedimiento, más allá del número reducido de trabajadores sobre los que recaía, suponía la implantación general de un horario de trabajo específico para un concreto servicio o departamento de la empresa, y ello en función de circunstancias concretas, de conveniencia empresarial, que hacían aconsejable el funcionamiento del citado servicio en unas determinadas y precisas condiciones de distribución de la jornada de trabajo. No se trataba, por tanto, de una oferta generalizada a la que libremente podían acogerse los trabajadores que lo desearan, preservando las condiciones generales —en este caso, de horario— establecidas en el convenio, sino de una medida organizativa precisa, dirigida a lograr que un determinado servicio funcionara en unas determinadas condiciones de horario.

En segundo lugar, que el objeto del citado acuerdo individual era la modificación para los trabajadores a los que afectaba de una condición de trabajo — la referida a la distribución de la jornada de trabajo — que contaba en el convenio colectivo con una regulación expresa y detallada. Pese a tratarse de un convenio de ámbito superior a la empresa, sus negociadores habían decidido abordar en la negociación no sólo la cuestión relativa a la duración de la jornada de trabajo, sino también la más específica de su distribución horaria, estableciendo con ello un régimen único y homogéneo en el sector, completado con la consideración de una serie de excepciones concretas y tasadas. De tan detallada e inusual regulación en un convenio de ámbito sectorial se obtiene sin dificultad la conclusión de la importancia que el convenio otorgó a esta específica cuestión. Pues bien, la propuesta dirigida por la empresa a los trabajadores afectados y aceptada por éstos suponía modificar el régimen de distribución de la jornada de trabajo establecido con carácter general en el convenio para todas las empresas del sector, pasando de un régimen general de jornada continuada aplicable todos los días de la semana, excepto los jueves, a un régimen particular de jornada partida aplicable todos los días de la semana, excepto los viernes. Se trataba, por ello, de obtener la aplicación de un régimen específico de jornada, en la línea de los que el propio convenio contemplaba bajo la denominación de «jornadas singulares», pero afectando a un servicio que, en principio, no parecía estar comprendido entre los allí considerados.

En tercer y último lugar, para acabar de perfilar el contenido y significado de la conducta empresarial resulta relevante la constatación de que su decisión de alcanzar la modificación de lo pactado en el convenio colectivo mediante acuerdos individuales con los trabajadores afectados no se produjo, en realidad, al margen de la negociación colectiva y de los procedimientos colectivos previstos para ello, sino, más propiamente, ante la falta de acuerdo al respecto en la negociación colectiva desa-

rollada. En efecto, consta que la empresa intentó negociar la implantación del nuevo régimen de jornada con las organizaciones sindicales representativas, y que fue tras no alcanzarse ningún acuerdo en dicha negociación cuando dirigió de manera individualizada a los trabajadores afectados su oferta de voluntaria aceptación del nuevo horario. Es decir, de lo señalado se desprende con claridad que la empresa acudió a los instrumentos propios de la autonomía individual para sustituir la falta de resultados en los específicos de la autonomía colectiva, conclusión que, en el presente caso, antes que una valoración jurídica, constituye, por la forma en que se han desarrollado los hechos, una mera constatación fáctica.

7. La relevancia que en relación con el derecho a la negociación colectiva poseía la modificación de la condición laboral afectada, al alterarse con ella la ordenación establecida al respecto en el convenio colectivo del sector, y el procedimiento seguido por la empresa para llevarla a cabo, requiriendo la aceptación individualizada de los trabajadores al no lograr el acuerdo de las organizaciones sindicales legitimadas para ello, situaban inequívocamente la demanda de conflicto colectivo en el ámbito de la denuncia de la existencia de una conducta empresarial antisindical, conducta que, como ya hemos señalado en otras ocasiones, no se caracteriza por la intencionalidad del sujeto que la lleva a cabo, sino por el resultado para el derecho o bien objeto de tutela (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). En consecuencia, la tutela del derecho de libertad sindical del sindicato demandante exigía que los órganos judiciales hubieran analizado si la actuación empresarial ocasionó un real menoscabo en la posición institucional del sindicato y en su derecho a participar en la regulación de las condiciones de trabajo, así como en su modificación o renegociación, perjudicando la eficacia vinculante del convenio colectivo vigente (arts. 28.1 y 37.1 CE) al extraer de su régimen de jornada y horario a un colectivo de trabajadores destinado a la puesta en marcha de un nuevo servicio de implantación en la empresa, actuando a través del acuerdo individual con los trabajadores afectados y con desatención tanto de los cauces internos del convenio, como de los legales externos al mismo establecidos para posibilitar su modificación con el acuerdo de los representantes de los trabajadores, como, en fin, de los de naturaleza compositiva de los conflictos.

Siendo ello así, no podemos sino concluir que la respuesta de los órganos judiciales, desestimando la demanda sin entrar a conocer del fondo del asunto mediante una decisión puramente procesal de inadecuación de procedimiento, privó al sindicato de la tutela de su derecho de libertad sindical, vulnerando, por ello, ese mismo derecho. Los citados órganos judiciales fundaron su decisión en una serie de consideraciones que podían tener una relevancia mayor o menor desde el plano de la legalidad ordinaria –en particular, en el marco del art. 41 LET– pero que carecían de ella en el plano constitucional desde el que la cuestión debió ser abordada.

En efecto, como ya señalamos en nuestra STC 225/2001, de 26 de noviembre, el carácter peyorativo o no de la modificación operada no resulta relevante a los efectos considerados. Al margen de la dificultad de apreciar esta cuestión cuando se discute la modificación de una condición que no es meramente cuantitativa, sino que establece una determinada forma de ordenación de la jornada de trabajo en el sector –cuya mayor o menor adecuación a los deseos individuales de cada uno de los trabajadores afectados puede ser muy variable en función de circunstancias diversas– lo relevante es que la decisión empresarial aceptada por estos trabajadores supuso objetivamente la alteración cualitativa del régimen colectivo convenido sin el acuerdo de los representantes

de los trabajadores, elemento éste que desvirtúa el efecto que pueda querer atribuir al pretendido carácter no peyorativo del pacto novatorio alcanzado con los trabajadores. Hemos dicho, en relación con este aspecto, 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).

Tampoco resulta relevante la pretendida voluntariedad para los trabajadores de la oferta empresarial, que conduce a las resoluciones judiciales recurridas a estimar que no se estaba analizando una modificación impuesta por decisión unilateral de la empresa sino un «pacto novatorio». Como dijimos en nuestra STC 208/1993, de 28 de junio, y hemos reiterado en la STC 225/2001, de 26 de noviembre, «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». Por ello, 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 (STC 105/1992, de 1 de julio, FJ 6).

Finalmente, no resulta tampoco relevante, incluso a los meros «efectos dialécticos» a los que se vincula la hipótesis en la Sentencia del Tribunal Supremo, el hecho de que la modificación operada hubiera de apreciarse o no como colectiva en el sentido del apartado 4 del art. 41 LET, en función del número de trabajadores afectados, pues ello en modo alguno altera la naturaleza indudablemente colectiva, en función de su origen, de la condición considerada, en cuanto establecida en un convenio colectivo.

Como señala el sindicato recurrente, las decisiones judiciales recurridas se mantuvieron estrictamente en un análisis de la cuestión planteada desde la perspectiva del art. 41 LET, olvidando la vertiente constitucional del problema, en cuanto afectación del derecho a la negociación colectiva y, con él, del derecho de libertad sindical del sindicato recurrente. Es esta afectación, inequívoca en el caso analizado y expuesta con nitidez ante los órganos judiciales, la que dotaba de carácter colectivo a la reclamación, pues no se discutía el derecho individual de cada uno de los trabajadores afectados a la aplicación de un régimen de jornada u otro, sino la vulneración del convenio colectivo y, con él, la del derecho a la negociación colectiva integrante del fundamental de libertad sindical. Los órganos judiciales debieron haber valorado la trascendencia que para la actividad sindical tenía una práctica empresarial como la descrita, que no solo modificaba el régimen de ordenación de la jornada de trabajo establecido en el convenio colectivo sino que afectaba de forma

directa al derecho de los sindicatos a participar en la determinación de las condiciones de trabajo. Al negar carácter colectivo a la reclamación, declarando la inadecuación del procedimiento de conflicto colectivo seguido, más allá de aplicar de manera correcta o incorrecta, desde el plano de la legalidad, el art. 41.2 LET, vulneraron el derecho de libertad sindical del sindicato recurrente, impidiéndole la defensa, mediante el procedimiento de conflicto colectivo que le era propio (art. 151.1 de la Ley de procedimiento laboral), de lo pactado en el convenio colectivo y de su propia función en la regulación colectiva de las condiciones de trabajo.

8. Resulta por ello obligado el otorgamiento del amparo solicitado, restando únicamente por determinar el alcance de nuestro fallo (art. 55 LOTC).

El sindicato recurrente solicita en su demanda la anulación de la Sentencia dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Supremo y la retroacción de las actuaciones para que se dicte nueva Sentencia que preserve su derecho de libertad sindical. Teniendo en cuenta que las resoluciones dictadas en el presente asunto no han entrado a analizar el fondo de la cuestión planteada en la demanda de conflicto colectivo, al estimar la excepción de inadecuación de procedimiento opuesta por la entidad demandada, resulta procedente recoger en tales términos nuestro pronunciamiento, si bien extendiendo la declaración de nulidad a la Sentencia precedente de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, de acuerdo con lo ya señalado en el primero de nuestros fundamentos jurídicos, y refiriendo a ella la retroacción de las actuaciones, a fin de que por la Sala se dicte nueva Sentencia que resuelva la pretensión del sindicato demandante en términos conformes con el contenido constitucional del derecho vulnerado.

#### FALLO

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

Ha decidido

Otorgar el amparo solicitado por la Asociación de Cuadros del Grupo Caja Madrid (ACCAM) y, en su virtud:

1.º Declarar que la Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid de 10 de diciembre de 2002, dictada en procedimiento de conflicto colectivo núm. 11-2002, seguido a instancia de ACCAM contra la empresa Caja de Ahorros y Monte de Piedad de Madrid, y la Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo de 18 de julio de 2003, dictada en el recurso de casación núm. 12-2003 interpuesto contra la anterior, han vulnerado el derecho de libertad sindical (art. 28.1 CE) de la demandante de amparo.

2.º Restablecer a la demandante en la integridad de su derecho y, a tal fin, anular las referidas resoluciones judiciales, retro trayendo las actuaciones al momento procesal anterior a dictarse la primera de ellas, a fin de que por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid se dicte nueva Sentencia que resuelva la pretensión de la demandante en términos conformes con el contenido constitucional del derecho vulnerado.

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

Dada en Madrid, a veintiséis de septiembre de dos mil cinco.—Guillermo Jiménez Sánchez.—Vicente Conde Martín de Hijas.—Elisa Pérez Vera.—Ramón Rodríguez Arribas. Pascual Sala Sánchez.—Firmado y rubricado.

*Voto particular que formula el Magistrado don Vicente Conde Martín de Hijas respecto de la Sentencia dictada en el recurso de amparo núm. 6006-2003.*

Con el respeto que siempre me merece el parecer mayoritario expresado en las Sentencias, haciendo uso no obstante de la facultad establecida en el artículo 90.2 LOTC, considero oportuno dar publicidad por este Voto particular a mi opinión disidente respecto dicha Sentencia.

1. Por expresar desde el primer momento mi preocupación especial respecto al caso, creo que nuestra Sentencia acarrea la consecuencia, no advertida en ella, de que, al tutelar el derecho de libertad sindical de la asociación sindical recurrente, y anular las Sentencia que, al decir de la nuestra, lo han vulnerado (Sentencias, en especial la de instancia, que en su fundamentación básica negaban la procedencia del tipo especial de proceso elegido —el de conflicto colectivo— para salvaguardar el derecho de tutela judicial efectiva de los singulares trabajadores cuyos horarios laborales pactados se pretendía anular), al anular tales Sentencias, reitero, y retrotraer las actuaciones al momento procesal anterior a dictarse la del Tribunal Superior de Justicia (esto es, al reencauzar el proceso *a quo* en el cauce especial del proceso colectivo), el efecto ineludible será el que se decida sobre unos horarios singulares establecidos por pacto individual (correcta o incorrectamente, válida o inválidamente sería la cuestión a resolver en el proceso que corresponda), sin oír a los titulares de esos horarios, ni permitirles frente a la pretensión contraria el ejercicio de su derecho fundamental de tutela judicial efectiva, pues en el tipo especial de proceso elegido por la recurrente, dado su régimen legal, no tienen legitimación (ni activa ni pasiva) los trabajadores afectados por el conflicto.

En otros términos, nuestra Sentencia produce el efecto paradójico de situar a la jurisdicción ordinaria ante la ineludible ablación del derecho fundamental de tutela judicial efectiva de los trabajadores cuya situación singular fundó la *ratio* de la solución procesal de la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia.

Basta esta consideración, a mi juicio, para poner en evidencia la incorrección constitucional de nuestra Sentencia, que, en mi criterio, no pondera adecuadamente los derechos fundamentales en juego, mientras que las anuladas por ella sí lo hicieron.

2. En primer lugar debo expresar mi discrepancia respecto al rechazo de la inadmisibilidad del recurso por la falta de invocación del derecho fundamental lesionado: el de libertad sindical. En este sentido creo que la Sentencia lleva a una laxitud inadmisiblemente la apreciación de la concurrencia en este caso del requisito procesal del amparo establecido en el art. 44.1 c) LOTC.

No se trata de que la vulneración de ese derecho se plantee o no por su nomen juris, exigencia formal ciertamente innecesaria según nuestra jurisprudencia, sino de que la impugnación de la vulneración de ese derecho, como tal, se haya planteado como objeto de la tutela pretendida si ese derecho en alguna medida hubiera quedado vulnerado o no tutelado en la Sentencia de instancia (el derecho en sí, y no el concreto negocio colectivo derivado de él), creo que en la casación debiera haberse alegado la vulneración del mismo, aunque no se indicase por su nombre, y ello precisamente para hacerle objeto de la tutela constitucional reclamada del Tribunal Supremo, lo que además tiene que ver con el requisito del art. 44.1 a) LOTC.

En este caso lejos de ello el recurso de casación se centró en la vulneración del art. 41.2 LET; esto es, en la vulneración de una norma de rango simplemente legal, y no constitucional, siendo las alusiones finales del escrito de formalización a la negociación colectiva mero añadido argumental que no planteamiento del objeto de la tutela

pretendida de un derecho constitucional singularizado. El escrito de formalización del recurso de casación se situaba en una dimensión estrictamente legal y no constitucional, sin que en ningún momento se imputase a la Sentencia recurrida la vulneración del derecho a la negociación colectiva.

Ya es bastante que, según nuestra jurisprudencia, el derecho de libertad sindical, que es el propiamente fundamental, *ex art. 28.2 CE*, se integre, cuando de su ejercicio por los sindicatos se trata, con otro derecho que la Constitución misma categoriza por su colocación sistemática (en la sección segunda del capítulo II del título primero), no como derecho fundamental, sin simplemente como derecho de los ciudadanos (*art. 37.1 CE*) y como tal ajeno al ámbito al que se reclama el amparo constitucional *ex art. 161.1 b)*, en relación con el *art. 53.2 CE* y *art. 41 LOTC*; pero llevar la tutela en vía de amparo constitucional, al extremo de dar por cumplido el requisito del *art. 44.1 c) LOTC*, cuando no se reclama la tutela del derecho en cuanto tal, sino que simplemente se pretende hacer valer una determinada negociación colectiva con alegaciones genéricas sobre su valor, me parece excesivo y por ello inadmisibile.

3. En todo caso y aun prescindiendo del óbice formal, y abordando la cuestión de fondo, me resulta desenfocada nuestra Sentencia respecto de las que con ella se anulan.

En este sentido estimo que la Sentencia sitúa su análisis en un plano que en realidad no tiene que ver con el plano en que se sitúan las Sentencias impugnadas (un plano procesal estricto), de modo que el análisis en cuanto a dichas Sentencias, que echo en falta, se viene a sustituir por un enjuiciamiento casi abstracto de la posibilidad de la negociación individual frente a la negociación colectiva, cuando las Sentencias recurridas no versaron sobre tal cuestión, ni en el sentido de sus fallos dejaron convalidada en ninguna medida tal posibilidad. Sencillamente, lo que decía la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia era que el proceso de conflicto colectivo no era adecuado a la índole de la pretensión que en él se ejercitaba. Un fallo tal podrá ser o no conforme a Derecho; pero en modo alguno entiendo que pueda considerarse que desconoce el derecho de negociación colectiva de la asociación sindical demandante en el proceso en que tal Sentencia se dictó, que es lo que en definitiva venimos a decir en nuestra propia Sentencia por la que anulamos aquélla.

Para poner de manifiesto el verdadero sentido de la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia es necesario traer a colación el *petitum* de la demanda que decidió, pues es en relación con él como se entiende dicho sentido.

En el *petitum* de tal demanda se solicitaba literalmente lo siguiente:

«que se dicte sentencia por la que se declare que el horario singular implantado a los empleados “comerciales” adscritos, dentro del ámbito de la Comunidad de Madrid, al Área de Comercios del Departamento de Coordinación Comercial, es contrario a derecho por ser contrario al horario general aplicable en la empresa demandada conforme al Convenio Colectivo de las Cajas de Ahorro, declarándose aquel horario sin efecto, y se condene a la empresa a reponer en el horario general del Convenio Colectivo aplicable de la empresa a los trabajadores a los que se hubiera asignado aquel horario.»

Ante ese planteamiento la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia razona en su fundamento de Derecho segundo lo siguiente:

«Se advierte que no se plantea a este Tribunal ninguna cuestión centrada en la aplicación o interpretación de la norma convencional en que la parte actora funda su pre-

tensión, esto es, el *art. 7* del convenio colectivo, que se ha dejado transcrito en el hecho primero de esta sentencia. El sentido de la norma es claro y ninguna de las partes discrepa acerca del sentido propio de las palabras... no se opera pues en función de la interpretación de una norma, sino en función de una pluralidad de contratos (o partes) individuales.

A mayor abundamiento, cabe decir que no estamos tampoco ante ningún supuesto de modificación de condiciones substanciales de trabajo impuestas de manera unilateral por el empresario, es decir, de uno de los supuestos prevenidos y regulados por el *art. 41* del ET, sino de modificaciones establecidas por pacto individual, por lo que este tipo de modificaciones, así convenidas, no son susceptibles de ser impugnadas por la vía del proceso de conflicto colectivo que prevé el expresado *art. 41* del ET.»

Y abundando en el sentido no colectivo de la pretensión e incidente, por el contrario, en posiciones jurídicas individuales, el fundamento de Derecho tercero, tomándolo de Sentencias del Tribunal Supremo que cita, dice lo siguiente:

«lo que se pretende por la parte actora no es fijar la interpretación de un pasaje del Convenio en el sentido distinto al que le ha atribuido la empresa, sino también como dice la demanda y reitera el recurso “que se reponga el horario establecido con carácter general”. La sentencia citada añade que “esta petición de vuelta al horario general afecta directamente a legítimos intereses individuales de los trabajadores, cuya vida de trabajo y fuera de trabajo (estudios, ocios, atenciones familiares, otras actividades profesionales) podría verse alterada por el resultado de un proceso en el que no han sido partes ni han tenido por tanto oportunidad de ser oídos”. En definitiva, se considera que «la consistencia del interés individual es tal en estas materias de horario de trabajo que no parece razonable desplazar sin más, íntegramente, su valoración al plano colectivo en casos como el presente en que lo que está en juego es una decisión que afecta a trabajadores singulares, y no al conjunto del personal o a grupos de los mismos que rebasen el umbral de la dimensión colectiva.»

Y se completa la argumentación ya con argumentación propia de aplicación de la doctrina antes transcrita diciendo:

«Como se precisa en estas sentencias, con este criterio no se lesiona el derecho a la tutela judicial efectiva, ni se deja sin contenido el proceso de conflicto colectivo, sino que, por el contrario, se garantiza esa tutela, al impedir que intereses estrictamente individuales se decidan sin audiencia y posibilidad de defensa de los afectados, y se mantiene el proceso colectivo en la dimensión que le es propia, que no es, desde luego, la anulación de las cláusulas de los contratos de trabajo.»

La Sentencia, pues, se limita a cerrar el paso a la concreta pretensión formulada por el cauce elegido, y al hacerlo así es perfectamente lógico, frente a lo que decimos en nuestra Sentencia, que no aborde la dimensión colectiva del problema atinente a la posibilidad y validez de una contratación individual frente al convenio colectivo, sencillamente, porque no era la dimensión colectiva lo que estaba en juego según el suplico de la demanda, sino una serie de situaciones perfectamente individualizadas.

Con ello la Sentencia anulada no desconocía, como decimos en la nuestra, la dimensión colectiva del problema, sino que dejaba abierto el paso para que la concreta petición formulada pudiera encauzarse por otro tipo de proceso, en el que se atendiese al carácter singularizado de la concreta pretensión.

Creo que el traer a colación, como hacemos en nuestra Sentencia, toda la problemática de la negociación individual frente a la negociación colectiva para imputar a las Sentencias anuladas que no la han atendido y que debían haberlo hecho, no se atiene, como las Sentencias anuladas hicieron, a la dimensión concreta con que se formulaban las pretensiones objeto del proceso *a quo*, dimensión concreta y singularizada con la que, a mi juicio, guarda perfecta coherencia la respuesta judicial.

4. En cuanto a la Sentencia del Tribunal Supremo se limita a dar respuesta precisa a la alegada vulneración del art. 41.2 LET, desde cuyo preciso planteamiento mal podía atender, si se respetaba la obligada coherencia, al planteamiento que nuestra Sentencia afirma fue desconocido.

La Sentencia del Tribunal Supremo, en lógica coherencia con lo planteado, se contrae a razonar, en síntesis, que no existía la modificación sustancial regulada en el artículo que se decía violado, pues ni había imposición unilateral, sino pactos bilaterales, ni los porcentajes de afectados eran los exigidos en dicho precepto para exigir la consulta con los representantes de los trabajadores. En esas condiciones mal puede decirse que la Sentencia tuviera que atender a un planteamiento que no era al que obligaba el recurso, y que, por no haberlo hecho, como venimos a decir en nuestra Sentencia, se haya vulnerado el derecho de negociación colectiva de la recurrente y a su través el derecho de libertad sindical.

5. Concluyo. Creo que la demanda se debía haber inadmitido por incumplimiento del requisito del art. 44.1 c) LOTC, y en el caso de que no se estimara así, debería haberse desestimado.

En tal sentido emito mi Voto.

Madrid, a veintiséis de septiembre de dos mil cinco.—Vicente Conde Martín de Hijas.—Firmado y rubricado.

**17755** *Sala Segunda. Sentencia 239/2005, de 26 de septiembre de 2005. Recurso de amparo 1315-2004. Promovido por doña Felicidad Alarcón Gascón y otros frente a la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana y el Auto de un Juzgado de lo Contencioso-Administrativo de Valencia, que no tuvieron por rehabilitado el plazo de presentación del escrito de demanda en litigio sobre declaración de ruina de un edificio.*

*Vulneración del derecho a la tutela judicial efectiva (acceso a la justicia): inadmisión de demanda contencioso-administrativa por extemporánea, presentada en la mañana siguiente al día en que fue notificada la caducidad del recurso, a tenor de la nueva Ley de enjuiciamiento civil (STC 64/2005).*

La Sala Segunda del Tribunal Constitucional, compuesta por don Guillermo Jiménez Sánchez, Presidente, don Vicente Conde Martín de Hijas, doña Elisa Pérez Vera, don Ramón Rodríguez Arribas y don Pascual Sala Sánchez, Magistrados, ha pronunciado

EN NOMBRE DEL REY

la siguiente

## SENTENCIA

En el recurso de amparo núm. 1315-2004, promovido por doña Felicidad Alarcón Gascón, doña María Rosario Pérez Martínez, don Ramón Ramón Gimeno, doña Carmen Casademunt Jaén y don Pedro Colechá Badía, representados por la Procuradora de los Tribunales doña María Luz Albarca Medina y asistidos por el Letrado don Joaquín Ignacio García Cervera, contra la Sentencia de la Sección Segunda de la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana núm. 55/2004, de 23 de enero, que confirmó en apelación el Auto del Juzgado de lo Contencioso-Administrativo núm. 2 de Valencia, de 24 de junio de 2003, que declaró no haber lugar a tener por rehabilitado el plazo de presentación del escrito de demanda en el recurso contencioso-administrativo núm. 141-2003. Han comparecido y formulado alegaciones el Excmo. Ayuntamiento de Valencia, representado por el Procurador de los Tribunales don César de Frías Benito y asistido por el Letrado don Francisco Javier Móner González, la entidad mercantil General Constructor, S.A., representada por la Procuradora de los Tribunales doña Mercedes Albi Murcia y asistida por el Letrado don Gonzalo Tormo Santoja, y el Ministerio Fiscal. Ha actuado como Ponente el Magistrado don Vicente Conde Martín de Hijas, quien expresa el parecer de la Sala.

### I. Antecedentes

1. Mediante escrito presentado en el Registro General de este Tribunal el día 2 de marzo de 2004 doña María Luz Albarca Medina, Procuradora de los Tribunales, en nombre y representación de doña Felicidad Alarcón Gascón, doña María Rosario Pérez Martínez, don Ramón Ramón Gimeno, doña Carmen Casademunt Jaén y don Pedro Colechá Badía, interpuso recurso de amparo contra la resolución judicial a la que se ha hecho mención en el encabezamiento de esta Sentencia.

2. En la demanda de amparo se recoge la relación de antecedentes fácticos que a continuación sucintamente se extracta:

a) Los ahora demandantes de amparo interpusieron recurso contencioso-administrativo contra la Resolución de la Alcaldía de Valencia núm. U-7906 de 26 de diciembre de 2002, que declaró la situación de ruina legal del edificio de la calle Jofrens, núm. 8, de Valencia.

b) Por providencia de 16 de abril de 2003, notificada al Letrado de los ahora demandantes de amparo por correo certificado y con acuse de recibo el día 13 de mayo siguiente, se les emplazó para formalizar demanda en el plazo de veinte días.

Dicho plazo vencía el día 5 de junio de 2004, pero lo dejaron transcurrir a la espera de recibir el Auto de caducidad del recurso para dar tiempo a que se notificara la Sentencia de la Sección Séptima de la Audiencia Provincial de Valencia núm. 372/2003, de 9 de junio, que tenía una considerable relevancia en el procedimiento contencioso-administrativo, por cuanto había sido dictada en un procedimiento ordinario instado por doña Inmaculada Sancho y otros para resolver los contratos de arrendamiento de don Ramón Ramón Gimeno, doña Carmen Casademunt Jaén y don Pedro Colechá Badía —recurrentes ahora en amparo— por exceder el coste de la reparación de las obras a realizar en el inmueble de la mitad del valor real de éste descontado el valor del suelo. La citada Sentencia revocó en apelación la dictada por el Juzgado de Primera Instancia núm. 3 de Valencia y absolvió a los arrendatarios de las pretensiones contra ellos ejercitadas.

c) El día 19 de junio de 2003, a las 14:01 horas, se notificó al Letrado de los ahora recurrentes en amparo