

**BASE DE DATOS NORMACEF SOCIO-LABORAL  
TRIBUNAL CONSTITUCIONAL**

*Sentencia 107/2000, de 5 de mayo de 2000*

*(Sala Primera)*

*Rec. de amparo n.º 3076/1995*

*(BOE de 7 de junio de 2000)*

**SUMARIO:**

**Libertad sindical y asociacionismo empresarial. Tutela de los derechos de libertad sindical y represión de conductas antisindicales. Legitimación sindical directa frente a actos individuales del empresario. Vulneración del derecho de libertad sindical.** Negociación colectiva. Incremento salarial a una parte significativa de los trabajadores, inmediatamente después de la ruptura (provocada por el comportamiento empresarial) del procedimiento de negociación colectiva. No puede la autonomía individual -o la decisión unilateral de la empresa- proceder a la regulación de las condiciones de trabajo cuando, atendiendo a la trascendencia, importancia y significado de las condiciones laborales afectadas, eluda o soslaye la presencia de los representantes sindicales en la función negociadora.

**PRECEPTOS:**

Constitución Española, arts. 28.1 y 38.

Ley 8/1980 (ET), arts. 41, 64.1.3 d) y 86.3.

Ley Orgánica 11/1985 (LOLS), arts. 2.º y 10.3.

**PONENTE:**

*Don Fernando Garrido Falla.*

Sala Primera. Sentencia 107/2000, de 5 de mayo de 2000. Recurso de amparo 3076/1995. Promovido por la Federación de Comisiones Obreras del Metal frente a las Sentencias de la Sala del Tribunal Superior de Justicia de Madrid y del Juzgado de lo Social núm. 6 de la capital, en reclamación de conflicto colectivo contra «Entretenimiento de Automóviles, S. A.».

Supuesta vulneración del derecho a la igualdad y vulneración de la libertad sindical: revisión unilateral de los salarios por parte de la empresa, tras una negociación colectiva insuficiente.

La Sala Primera del Tribunal Constitucional, compuesta por don Pedro Cruz Villalón, Presidente; don Manuel Jiménez de Parga y Cabrera, don Pablo García Manzano, don Pablo Cachón Villar, don Fernando Garrido Falla y doña María Emilia Casas Baamonde, Magistrados, ha pronunciado

EN NOMBRE DEL REY

la siguiente

**SENTENCIA**

En el recurso de amparo núm. 3076/95, promovido por la Federación de Comisiones Obreras del Metal, representada por la Procuradora de los Tribunales doña Isabel Cañedo Vega, asistida del Letrado don Fernando Regueras Orallo, contra la Sentencia de 23 de junio de 1995 de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid que desestima el recurso de suplicación núm. 3231/95, interpuesto por la recurrente contra la Sentencia de 16 de enero de 1995 del Juzgado de lo Social núm. 6 de Madrid, autos 890/93. Han comparecido la empresa «Entretenimiento de Automóviles S. A.» (EASA), representada por el Procurador don Román Velasco Fernández, bajo la dirección letrada de don Arlindo Lara Olmo, y el Ministerio Fiscal, siendo Ponente el Magistrado don Fernando Garrido Falla, quien expresa el parecer de la Sala.

**I. Antecedentes**

1. Mediante escrito registrado en este Tribunal el 9 de agosto de 1995, la Procuradora de los Tribunales doña I... C... V..., en nombre y representación de la Federación del Metal de Comisiones Obreras, interpone recurso de amparo contra la Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, de 23

de junio de 1995, desestimatoria del recurso de suplicación núm. 3231/95, interpuesto contra la dictada el 16 de enero de 1995 por el Juzgado de lo Social núm. 6 de Madrid, en reclamación de conflicto colectivo.

**2.** Los hechos relevantes para el examen de la pretensión de amparo son los que se expresan a continuación:

a) Constituida el 30 de diciembre de 1992 la Comisión negociadora del Convenio colectivo de la empresa «E... de A..., S.A.» (E...) para 1993, se celebraron diversas reuniones, concretamente cinco, en el espacio de poco más de un mes (desde la primera el 22 de enero de 1993 a la última el día 2 de marzo). Al no obtenerse acuerdo, la empresa formuló una última propuesta, con el carácter de definitiva e irrevocable, fijando como plazo máximo para su aceptación el día 31 de marzo. No obteniendo respuesta a dicha propuesta, la empresa consideró concluidas las negociaciones y procedió a realizar unilateralmente la revisión salarial para 1993, partiendo de un sistema de valoración sobre el desempeño del trabajo, resultando que, en porcentajes que van desde el 3 al 6 por 100, 416 trabajadores vieron incrementados sus salarios, mientras que 63 no obtuvieron incremento alguno.

En junio de 1994, se aprobó el Convenio colectivo correspondiente a dicho año, en el que se acordó que todos los trabajadores que no tuvieron incremento salarial en 1993 tuvieran una subida del 3 por 100 de su salario fijo de tablas vigentes en 1993, con efectos de 1 de enero de 1994.

Treinta trabajadores de los 63 que no obtuvieron subida salarial en 1993 han causado baja en la empresa. Otros tres de ellos han presentado demandas individuales de reclamación de cantidad.

b) La Federación sindical solicitante de amparo presentó demanda contra la empresa, alegando discriminación (art. 14 CE y art. 17 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores) y lesión del derecho a la negociación colectiva (art. 37.1, en relación con el art. 28.1 CE). Tras diversas incidencias procesales motivadas por la tramitación inadecuada del procedimiento, el juicio concluyó mediante la Sentencia del Juzgado de lo Social núm. 6 de Madrid de 16 de enero de 1995, que desestimó la demanda. Entiende el Juzgado que no se ha probado que la ausencia de incremento salarial de algunos trabajadores fuese discriminatorio, pues para ello tenía que haber quedado acreditado que aquellos trabajadores estaban en las mismas circunstancias objetivas. Tras citar la STC 34/1984, la Sentencia señala que se estaban discutiendo incrementos salariales por encima de los mínimos legales o convencionales.

Por lo demás -sigue razonando la Sentencia- la mayoría de los representantes de los trabajadores y de los afiliados a los sindicatos sí obtuvieron incremento salarial y las diferencias de trato se debieron a circunstancias objetivas conforme a determinados criterios de evaluación que constan en un documento empresarial. Documento ciertamente no reconocido por la Federación sindical actora, pero sí por los testigos que comparecieron en juicio y participaron en el proceso evaluador para la revisión salarial. En efecto, conforme refleja el hecho probado 4 de la Sentencia, la empresa realizó una mejora salarial voluntaria y unilateral para 1993, partiendo de un sistema de valoración sobre el desempeño del puesto de trabajo, resultando que (en porcentajes que oscilan entre el 3 por 100 y el 6 por 100) 416 trabajadores vieron incrementados sus salarios frente a los 63 trabajadores restantes de la plantilla, que no obtuvieron incremento alguno. Y de los 30 representantes de los trabajadores, elegidos en las listas de UGT y de CC.OO., 19 obtuvieron mejora salarial y 11 no. Además, de 37 afiliados a los citados sindicatos, todos obtuvieron incremento salarial, menos cuatro de UGT y uno de CC.OO.

Asimismo rechaza la Sentencia que se haya vulnerado el derecho a la negociación colectiva, en relación con el derecho de libertad sindical, pues se constituyó la Comisión negociadora y se celebraron varias reuniones negociadoras, sin que resulte probado que la ruptura fuera imputable a la empresa, sino que se debió a falta de acuerdo (fundamento de derecho 2).

c) Interpuesto recurso de suplicación por la federación sindical actora, fundado en tres motivos al amparo del entonces vigente art. 190.c) de la Ley de Procedimiento Laboral de 1990 (examen de las infracciones de las normas sustantivas o de la jurisprudencia) el recurso fue desestimado por Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid de 23 de junio de 1995 (recurso de suplicación núm. 3231/95).

Esta Sentencia rechaza la existencia de las lesiones denunciadas, argumentando que el procedimiento negocial se agotó y concluyó sin acuerdo, siendo sólo entonces cuando la empresa procedió a mejorar los mínimos legales existentes, con revalorizaciones basadas en circunstancias objetivas y previa evaluación, según declara probado la Sentencia de instancia, cuyo relato de hechos probados no ha sido combatido por la federación sindical recurrente.

Por lo demás, la Sentencia afirma que no constan acreditadas, a efectos del juicio comparativo entre quienes percibieron incremento salarial y quienes por el contrario no se beneficiaron de él, las circunstancias objetivas o personales que pudieran suponer un indicio de discriminación en perjuicio de estos últimos.

**3.** La demanda de amparo considera que las Sentencias impugnadas vulneran los arts. 14 y 28.1 CE, en relación este último con el art. 37.1 CE.

Los arts. 28.1 y 37.1 CE se habrían vulnerado porque la empresa, en primer lugar, sólo formalmente

respetó la obligación legal de negociar, pero en realidad entorpeció toda posibilidad de acuerdo. Y, en segundo término, por revisar los salarios de los trabajadores de forma discriminatoria, aludiendo a una supuesta valoración objetiva sobre calidad o cantidad del trabajo o algún sistema de organización y control del mismo, lo cual, de una parte, casa mal con el carácter absorbible y compensable de la subida salarial y, lo que es peor, infringe determinados preceptos de la legalidad ordinaria que desarrollan el derecho de negociación colectiva de los representantes de los trabajadores, concretamente los arts. 41 y 64.1.3 d) y e) de la Ley 8/1980, del Estatuto de los Trabajadores. La demanda cita, en este sentido, la STC 105/1992. Los documentos sobre los que la empresa justifica su decisión de revisión salarial unilateral no han sido conocidos por los representantes de los trabajadores, infringiendo los preceptos citados.

Las Sentencias impugnadas habrían vulnerado, finalmente, el art. 14 CE, pues el incremento salarial denunciado introduce una diferenciación de trato entre los trabajadores que carece de toda justificación objetiva y razonable. La aparente valoración objetiva del trabajo de los trabajadores ha vulnerado principios constitucionales y de legalidad ordinaria. Parece que la empresa ha obrado justamente porque discrimina tanto a afiliados como no afiliados y tanto a miembros del Comité de Empresa como a quienes, no lo son. Pero lo cierto es que se trata de una discriminación calculada. Es significativo, en este sentido, que hayan causado baja en la empresa 30 de los 63 trabajadores que no tuvieron incremento salarial en 1993.

Con este proceder, se pretende desprestigiar a los representantes de los trabajadores, imponiendo un sistema de revisión salarial al margen de los mismos y haciendo ver que la intervención de los mismos es inútil y hasta contraproducente. Los trabajadores que no obtuvieron subida salarial no han sido valorados por sistema objetivo alguno ni han tenido oportunidad de defenderse, defensa que la ley encomienda a sus representantes.

Se solicita la declaración de nulidad de las Sentencias dictadas por el Juzgado de lo Social y por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, retro trayéndose las actuaciones al momento inmediatamente anterior al de dictar la primera Sentencia.

**4.** Por providencia de 19 de diciembre de 1996, la Sección Segunda de este Tribunal, de conformidad con lo dispuesto en el art. 50.3 LOTC, acuerda conceder, a la federación sindical solicitante de amparo y al Ministerio Fiscal un plazo común de diez días para alegaciones en relación con la posible existencia del motivo de inadmisión de la demanda contemplado en el art. 50.1.c) LOTC, relativo a la carencia manifiesta de contenido que justifique una decisión en forma de Sentencia por parte de este Tribunal.

**5.** La federación sindical demandante de amparo presenta su escrito de alegaciones el 8 de enero de 1997, solicitando la admisión a trámite de su demanda.

El escrito afirma que, aun admitiendo la complejidad del asunto desde la óptica del Tribunal Constitucional, singularmente en relación con el art. 28.1 CE, por cuanto es doctrina (discutible pero consolidada) que los sujetos del derecho de libertad sindical son sólo los sindicatos y no los Comités de Empresa, también es cierto que existe una clara vulneración del art. 14 CE, implicando la conducta de la empresa una discriminación negativa, es decir absoluta, toda vez que, a través de un supuesto mecanismo de incentivación, en ningún caso adaptado a las prescripciones legales, establece diferentes sueldos para trabajadores que realizan igual trabajo y que hasta ese momento cobraban lo mismo, no existiendo causa real ni legal alguna, salvo la que la empresa se inventa sobre la marcha y siempre con el ánimo de torpedear la negociación colectiva.

**6.** El Ministerio Fiscal presentó su escrito de alegaciones el 17 de enero de 1997. El escrito comienza afirmando que para justificar las denunciadas lesiones de derechos fundamentales, la redacción de la demanda incurre en apriorismos sobre la actitud de la empresa que no se corresponden con los hechos probados consignados en las Sentencias impugnadas. Así ocurre con las alegadas amenazas sistemáticas de la empresa de romper las negociaciones o con su conducta premeditada de perjudicar a un grupo de trabajadores, lo que de ser así, justificaría sin más el amparo o, al menos, la admisión a trámite del recurso. Sin embargo, de la lectura de aquellos hechos o de la motivación jurídica no se pueden desprender tales conclusiones, sin que a dichos hechos se puedan superponer las afirmaciones del sindicato recurrente, por expresa prohibición del art. 44.1.b) LOTC. Por ello, el Ministerio Fiscal rechaza que las resoluciones judiciales hayan incurrido en lesión de derecho fundamental alguno.

Así, advierte en primer lugar que no existe discriminación al no concurrir el requisito de identidad de situaciones entre los trabajadores a quienes se les incrementó el salario en los diversos porcentajes y aquéllos a quienes no se les incrementó. De conformidad con las Sentencias impugnadas, ello se debió a una evaluación individualizada de cada puesto de trabajo llevada a cabo por peritos a quienes se interrogó en el acto del juicio. Al no existir identidad de situaciones, no se puede ofrecer una remuneración igual, ni siquiera un incremento sobre la percibida, por encima de la legalmente procedente.

Por lo que se refiere al art. 28.1 CE, se parte de la ruptura del acuerdo por voluntad de la empresa y de la falta de negociación. Pero ninguna de las afirmaciones se corresponden con los hechos, que parten de unas conversaciones continuadas y de una falta de acuerdo, sin generación de responsabilidad para la parte

empresarial. Por lo demás, tampoco es posible entender «castigada» la actividad sindical, toda vez que no aparece ninguna correspondencia entre representación sindical o simple afiliación y salario no incrementado.

Por todo ello, el Ministerio Fiscal concluía solicitando la inadmisión de la demanda.

7. Por providencia de 23 de abril de 1997, la Sección Segunda de este Tribunal acordó admitir a trámite la demanda de amparo y requerir a los órganos jurisdiccionales concernidos los testimonios de las actuaciones correspondientes, con emplazamiento de quienes fueron parte en los mismos, compareciendo E... mediante escrito registrado en este Tribunal el 30 de mayo de 1997.

8. Por providencia de 9 de junio de 1997, la Sección Primera de este Tribunal acordó tener por recibidas las actuaciones que se remitieron por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid y el Juzgado de lo Social núm. 6 de Madrid y dar vista de las mismas por plazo común de veinte días al Ministerio Fiscal, al demandante de amparo y a la representación de E..., para que dentro de dicho término formularan las alegaciones que estimaran oportunas.

9. La federación sindical demandante de amparo, mediante escrito registrado el 3 de julio de 1997, reiteró sucintamente los argumentos aducidos en la demanda, haciendo especial hincapié en la vulneración del art. 14 CE.

10. Don R... V... F..., Procurador de los Tribunales y de E..., presentó su escrito de alegaciones el 2 de julio de 1997, oponiéndose al recurso de amparo presentado por la Federación de Comisiones Obreras del Metal.

En dicho escrito solicita en primer lugar la inadmisión del recurso de amparo por falta de agotamiento de la vía judicial previa [art. 44.1.a) LOTC] ya que contra la Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid de 23 de junio de 1995, la parte demandante debió interponer recurso de casación para la unificación de doctrina, habida cuenta de que la propia recurrente invoca en favor de su postura una sentencia del Tribunal Central de Trabajo de 10 de octubre de 1993. Se alega, asimismo, en cuanto al fondo del asunto, que el fracaso de las negociaciones del Convenio colectivo no es imputable a E... La empresa, después de agotadas las negociaciones sin resultado, decidió incrementar el salario a aquellos trabajadores que eran acreedores al mismo en virtud de un análisis individualizado y objetivo de sus méritos y que consta en las actuaciones, sin discriminación por razón de afiliación sindical o de otro tipo. Además, el recurso de amparo carece de objeto, pues ambas partes han dejado ya zanjadas sus diferencias en la negociación colectiva subsiguiente, puesto que en el Convenio colectivo de 1994 se acordó que los trabajadores que no vieron incrementados sus salarios en 1993 recibirían una mejora voluntaria del 3 por 100 de su salario fijo de tablas vigentes en 1993, con efectos de 1 de enero de 1994.

11. Por su parte, el Ministerio Fiscal presentó su escrito de alegaciones el 11 de julio de 1997, en el cual, tras exponer los hechos y fundamentos de derecho, interesó el otorgamiento del amparo, modificando su juicio inicial sobre la carencia de contenido constitucional de la demanda, a la vista de las actuaciones judiciales previas.

A juicio del Fiscal, del examen de las actuaciones se desprende que si bien no cabe apreciar la vulneración denunciada del art. 14 CE, no puede decirse lo mismo de la infracción de la libertad sindical consagrada en el art. 28.1 CE. En efecto, según el Ministerio Fiscal, el incremento salarial no se ha hecho depender en absoluto de la condición sindical de los afectados, por lo que no cabe apreciar vulneración del principio de igualdad ante la ley. Por el contrario, la omisión del preceptivo trámite de audiencia a los representantes de los trabajadores, previsto en los arts. 41 y 64.1.3.d) y e) del Estatuto de los Trabajadores (en su redacción original, vigente a la fecha de los hechos), en relación con la mejora retributiva implantada unilateralmente por la empresa, vulnera el derecho fundamental a la libertad sindical, del que forma parte el derecho a la negociación colectiva, invocando al efecto la doctrina sentada en la STC 105/1992.

Solicita, por tanto, el otorgamiento del amparo sin necesidad del reenvío a la jurisdicción ordinaria (STC 363/1993, FJ 2).

12. Por providencia del 1 de junio de 1999 se señaló para deliberación y votación de la presente Sentencia el día 14 del mismo mes y año, día que se inició el trámite que ha finalizado en el día de la fecha.

## II. Fundamentos Jurídicos

1. La presente demanda de amparo se dirige contra la Sentencia de 23 de junio de 1995 de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, por la que se desestima el recurso de suplicación interpuesto contra la Sentencia dictada el 16 de enero de 1995 por el Juzgado de lo Social núm. 6 de Madrid, en los autos 890/1993, así como contra esta última Sentencia, que desestimó la demanda interpuesta por la Federación del Metal de Comisiones Obreras frente a la empresa «E... de A..., S.A.» (E...), por la que se solicitaba que se

declarase discriminatoria y contraria a la libertad sindical la decisión unilateral de la referida empresa de incrementar el sueldo del Convenio para 1993 sólo a una parte de los trabajadores de la plantilla, y se la condenase, en consecuencia, a extender dicho incremento salarial a toda la plantilla.

La federación sindical demandante de amparo, como queda dicho en los antecedentes, reprocha al Juzgado de lo Social núm. 6 de Madrid y a la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid la vulneración de la libertad sindical que reconoce el art. 28.1 CE, en relación con el derecho a la negociación colectiva que protege el art. 37.1 CE y la vulneración del principio de igualdad de trato, consagrado en el art. 14 CE.

La infracción de los arts. 28.1 y 37.1 CE se habría producido porque las Sentencias impugnadas no han tenido en cuenta que la empresa, siguiendo un plan premeditado de desprestigio de los representantes de los trabajadores, sólo formalmente respetó la obligación de negociar, pero en realidad no tenía voluntad de llegar a ningún acuerdo.

En cuanto a la infracción del principio de igualdad consagrado en el art. 14 CE se habría producido por las Sentencias impugnadas al dar por buena la decisión empresarial sin advertir que el incremento salarial denunciado constituye una discriminación carente de toda justificación objetiva y razonable, pues si bien parece que la empresa ha obrado justamente en la valoración de puestos de trabajo, lo cierto es que se trata de una discriminación encubierta y calculada.

**2.** Antes de entrar en el fondo de las cuestiones que se exponen en este recurso, procede examinar la causa de inadmisibilidad del mismo que ha sido puesta de manifiesto por la representación de la empresa compareciente en la fase de alegaciones abierta de acuerdo con el art. 52.1 LOTC. Según aduce la empresa, la parte recurrente ha incumplido el presupuesto procesal exigido en el art. 44.1.a) LOTC (agotamiento de todos los recursos utilizables dentro de la vía judicial) toda vez que, atendiendo al contenido de la demanda de amparo, la parte recurrente pudo y debió haber interpuesto con carácter previo al recurso de amparo el de casación para la unificación de doctrina, de acuerdo con el objeto, y función que a este recurso se le asigna en el art. 216 de la Ley de Procedimiento Laboral (en adelante, LPL). En tal sentido alega la empresa que la propia parte recurrente invoca una sentencia del Tribunal Central de Trabajo de 10 de octubre de 1993 (en realidad quiere decirse de 1983) «en un caso muy similar».

Frente a dicha alegación es preciso observar que, conforme a la reiterada doctrina establecida por este Tribunal, que resume la STC 5/1999, de 8 de febrero (FJ 1), el recurso de casación para la unificación de doctrina «debe considerarse no sólo extraordinario sino excepcional», y esa especial naturaleza determina que no sea preceptiva siempre su interposición para dar por agotada la vía judicial ordinaria, sino sólo en aquellos supuestos en los que, por existir doctrina jurisprudencial contradictoria, a la Sala de lo Social del Tribunal Supremo deba darse la posibilidad [determinante en general de esta exigencia del art. 44.1.a) LOTC] de reparar la lesión del derecho fundamental que se entiende vulnerado, salvando así la subsidiariedad del amparo. Pero no será exigible de modo general, dado el concreto alcance de aquel recurso de casación, que consiste en «la unificación jurisprudencial a través de la armonización de contradicciones preexistentes en Sentencias dictadas en suplicación» (STC 332/1994, FJ 2; en el mismo sentido, entre otras, SSTC 183/1998, FJ 2, y 94/1998, FJ 2). Como se ha reiteradamente afirmado, «no, basta con alegar la abstracta procedencia del recurso de casación para la unificación de doctrina» sino que «corresponde a la parte que pretende hacer valer su no interposición, como motivo de la inadmisibilidad de la demanda, acreditar la posibilidad de recurrir en esta extraordinaria vía, absteniéndose de efectuar vagas invocaciones sobre la procedencia del recurso», «pues es claro que la diligencia de la parte para la tutela de su derecho ante los Tribunales ordinarios no alcanza a exigirle, *a priori*, la interposición de recursos de dudosa viabilidad» (STC 210/1994, FJ 2; en el mismo sentido STC 183/1998, FJ 2). Tal es el caso del supuesto aquí enjuiciado, pues la empresa alega que la propia parte recurrente invoca una Sentencia del Tribunal Central de Trabajo de 10 de octubre de 1993 (en realidad quiere decir de 1983) «en un caso muy similar», olvidando que las sentencias dictadas por el extinguido Tribunal Central de Trabajo no son válidas a efectos de interponer recurso de casación para la unificación de doctrina (art. 217 LPL y Sentencia del Tribunal Supremo, Sala de lo Social, de 10 de junio de 1992 y Autos del Tribunal Supremo, Sala de lo Social, de 15 de enero y 5 de abril de 1991).

Por tanto, la alegación debe ser desestimada, al no haber acreditado la empresa personada frente a la federación sindical recurrente la procedencia y posibilidad real y efectiva de interponer recurso de casación para la unificación de doctrina (SSTC 210/1994, de 11 de julio, 183/1998, de 17 de septiembre, y 5/1999).

**3.** Asimismo, también con carácter previo al análisis de las lesiones constitucionales denunciadas por la demandante, es preciso abordar la alegación de la empresa compareciente relativa a la carencia de objeto del recurso de amparo, toda vez que ambas partes habrían dejado ya zanjadas sus diferencias en la negociación colectiva subsiguiente, puesto que en el Convenio colectivo para 1994 se acordó que los trabajadores que no vieron incrementados sus salarios en 1993 recibirían una mejora voluntaria del 3 por 100 de su salario fijo en tablas vigentes en 1993, con efectos de 1 de enero de 1994.

Esta alegación tampoco puede ser atendida, pues la pretensión de amparo sólo mediatamente puede tener un alcance económico, versando esencialmente su objeto sobre el enjuiciamiento de la actuación empresarial de excluir de la mejora salarial decidida unilateralmente para 1993 a una parte de la plantilla, actuación que las resoluciones judiciales impugnadas han considerado que no resulta discriminatoria ni vulnera el derecho a la libertad sindical, en el que se integra el derecho a la negociación colectiva. Este es el objeto del amparo (dilucidar si se han vulnerado o no los arts. 14 y 28.1 CE), que no puede considerarse desaparecido por el hecho de que, con ocasión de la firma de un Convenio colectivo, las partes hayan llegado a un acuerdo que equipara salarialmente a los trabajadores que no obtuvieron mejora salarial en 1993 con el resto de la plantilla.

**4.** Entrando ya en el fondo del asunto, y comenzando por la queja sobre la discriminación salarial que la recurrente afirma haber padecido, es preciso señalar que, como acertadamente señala el Ministerio Fiscal no puede apreciarse que se haya lesionado el art. 14 CE. De la demanda de amparo no se infiere en modo alguno cuáles son los términos de comparación, si los no beneficiados por el incremento salarial en relación con los beneficiados o los pertenecientes a otro sindicato distinto del accionante. Así, siempre partiendo del relato de hechos probados de las Sentencias recurridas (relato no discutido por el recurrente), resulta que en el primero de los casos, quebraría la identidad de supuestos, toda vez que el incremento salarial se debe a una evaluación individualizada hecha por expertos a través de un procedimiento de encuestas que incorpora a mandos superiores, mandos intermedios y la discusión en común de criterios de puntuación que suponen la medición de la iniciativa, la colaboración, las ventas realizadas y la disciplina laboral (folios 262 y siguientes de las actuaciones). Como resultado se obtuvo que unos trabajadores, la mayoría, eran acreedores a esa mejora voluntaria (no legal ni convencional) y otros no. Parece, pues que el incremento salarial para los trabajadores obedece a una justificación razonable, siendo por otro lado incontestable que el art. 14 CE no impone una solución igual para supuestos no idénticos, amén de que es doctrina de este Tribunal que en materia de relaciones laborales no es exigible «una igualdad de trato en el sentido absoluto» (STC 34/1984, de 9 de marzo, FJ 2), al existir margen, siquiera sea limitado, para el juego de la autonomía de la voluntad e incluso para la determinación unilateral del empresario (SSTC 45/1984, de 27 de marzo, 105/1992, de 1 de julio, y 208/1993, de 28 de junio).

Y si nos situamos en la otra posible razón de discriminación, derivada de la adscripción a un sindicato, en calidad de representante sindical o de simple afiliado, el hecho probado cuarto de la Sentencia de instancia (no discutido por la federación sindical demandante de amparo) es significativo para descartar la vulneración del principio de igualdad, al constatar «que del total de la plantilla se efectuó incremento salarial con efectos de 1 de enero de 1993 a 416 trabajadores en porcentajes del 3 por 100, 4 por 100, 5 por 100 y 6 por 100 y en los que figuran 30 representantes de los trabajadores de UGT y CC.OO., de los que 19 tienen mejora salarial y 11 no, y que de 37 afiliados a UGT y CC.OO., sólo no tienen incremento cuatro de UGT y uno de CC.OO., los demás sí (doc. núms. 12 y 13 de la empresa reconocido de contrario)».

No hay fundamento en las actuaciones para afirmar otra cosa, lo que significa que los incrementos salariales no se han hecho depender de la condición sindical de los afectados. Al no existir indicio de discriminación, pues la diferencia de trato se debe a circunstancias objetivas, ajenas a la condición de afiliados o representantes sindicales, no cabe la aplicación de la doctrina constitucional sobre la inversión de la carga de la prueba (SSTC 34/1984, de 9 de marzo; 114/1989, de 22 de junio; 21/1992, de 14 de febrero; 266/1993, de 20 de septiembre; 90/1997, de 6 de mayo, y 74/1998, entre otras), debiendo descartarse, en definitiva, la supuesta vulneración del art. 14 CE.

**5.** Descartada la violación del art. 14 CE, nuestro análisis debe dirigirse ahora a determinar si, como alega la parte actora (alegación compartida por el Ministerio Fiscal), la federación sindical recurrente ha sido víctima de una conducta empresarial contraria a su derecho fundamental a la libertad sindical (art. 28.1 CE). La demanda de amparo comienza por afirmar que la empresa, siguiendo un plan premeditado de desprestigio de los representantes de los trabajadores, sólo formalmente cumplió con el deber de negociar, pues, en realidad, como no deseaba llegar a ningún acuerdo, procedió, mediante amenazas sistemáticas de ruptura de las negociaciones, a frustrar cualquier posibilidad de acuerdo. Alega asimismo la federación sindical recurrente que la decisión empresarial de mejorar unilateralmente los salarios vulneró diversos preceptos de legalidad ordinaria que desarrollan el derecho de negociación colectiva de los representantes de los trabajadores, como son los arts. 41 y 64.1.3, apartados d) y e) de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores (en adelante LET), a la sazón vigente y aplicable al caso enjuiciado. Ello es así, según la parte recurrente, por cuanto el art. 41 LET exige la intervención previa de los representantes de los trabajadores ante cualquier modificación sustancial de las condiciones de trabajo, entre las que se incluyen las materias referidas al sistema de remuneración y al sistema de trabajo y rendimiento. Y en cuanto al art. 64.1.3 LET porque dicho precepto atribuye al Comité de empresa la competencia de emitir informe previo a la ejecución por parte del empresario de las decisiones adoptadas por éste en una serie de materias que lista el precepto, entre ellas las relacionadas en sus apartados d) y e), esto es, la implantación o revisión de sistemas de organización y control de trabajo, y el estudio de tiempos, establecimiento de sistemas de primas o incentivos y valoración de puestos de trabajo, respectivamente.

Para resolver esta queja conviene precisar que la eventual infracción de los preceptos citados de la LET ha de quedar, en principio, fuera de nuestro análisis, pues se trata de meras infracciones de la legalidad ordinaria (como se reconoce en la propia demanda de amparo) que, en cualquier caso, no afectan a derechos sindicales.

Ahora bien, no es ocioso tener presentes esas posibles infracciones de legalidad ordinaria como circunstancias concurrentes a la hora de enjuiciar si la práctica empresarial denunciada ha vulnerado o no el derecho a la libertad sindical que el art. 28.1 CE reconoce. En efecto, se admita o no que el sistema de valoración de puestos y la subsiguiente revisión salarial de la empresa pudieran considerarse como modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, a los efectos de la aplicación del art. 41.1 LET, lo que no deja de ser cierto es que la empresa aplicó la revisión salarial sin recabar el previo y preceptivo informe del Comité de empresa (art. 64.1.3 LET) circunstancia no carente de relevancia si se pone en relación con el hecho de que la empresa procedió inmediatamente, tras la ruptura de las negociaciones del Convenio, a la revisión salarial unilateral. La empresa, tras el rechazo de su propuesta planteada como «definitiva e irrevocable» (por tanto, innegociable), decidió actuar unilateralmente, sin atender a otras soluciones posibles para armonizar la situación de conflicto de intereses creada, como pudiera ser la aplicación en sus propios términos de los mecanismos de actualización salarial establecidos en el Convenio prorrogado, los cauces de participación previstos en los arts. 41.1 y 64.1.3 LET, o incluso el recurso a las técnicas de composición de conflictos de intereses previstas en el ordenamiento jurídico laboral. En suma, la empresa empleó para asignar el incremento retributivo índices de asignación de carácter objetivo, pero de determinación exclusivamente unilateral, a espaldas de la negociación colectiva o, en su defecto, de otras técnicas de composición de conflictos de intereses legal o convencionalmente previstas en el ordenamiento jurídico laboral.

6. Para determinar si esta actuación empresarial resulta lesiva del derecho a la libertad sindical resulta necesario comenzar por recordar la doctrina de este Tribunal que declara reiteradamente que el derecho a la libertad sindical (art. 28.1 CE) comprende el derecho a la negociación colectiva de los sindicatos. Así lo reconoce también expresamente la Ley Orgánica 11/1985, de Libertad Sindical (LOLS) al decir en el art. 2.º 1, apartado d), que «la libertad sindical comprende el derecho a la actividad sindical», y que el ejercicio de esta actividad en la empresa o fuera de ella comprende «en todo caso», entre otros derechos, «el derecho a la negociación colectiva» [núm. 2. apartado d) del mismo art. 2.º LOLS]. Ello es así, como señala nuestra jurisprudencia, por erigirse la negociación colectiva en un medio para el ejercicio de la acción sindical que reconocen los arts. 7.º y 28.1 CE (STC 98/1985, de 29 de julio, FJ 3) o, como señala la STC 39/1986, de 31 de marzo, FJ 3, 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 que está llamado por la Constitución. Por tanto, negar, obstaculizar o desvirtuar el ejercicio de dicha facultad negociadora de los sindicatos implica una violación del derecho a la libertad sindical que consagra el art. 28.1 CE (SSTC 187/1987, de 24 de noviembre; 108/1989, de 8 de junio; 184/1991, de 30 de septiembre; 105/1992, de 1 de julio; 208/1993, de 28 de junio, y 74/1996, de 30 de abril, entre otras).

Dicho de otro modo, en la negociación colectiva de condiciones de trabajo converge no sólo la dimensión estrictamente subjetiva de la libertad sindical en relación al 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, y 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 coordenadas 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 logre desarrollar eficazmente las finalidades recogidas en el art. 7.º 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).

7. Más aún, como hemos señalado en la STC 105/1992, de 1 de julio (FJ 6), la voluntad individual de los trabajadores, manifestada por la aceptación de una oferta voluntaria de la empresa, no puede modificar respecto de los mismos el contenido de lo pactado con carácter general en el Convenio colectivo «... pues 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 la negociación colectiva configurado por el legislador...».

Cierto es que nuestra doctrina también tiene reiteradamente declarado que no toda limitación de la capacidad de actuación de un sindicato determina necesariamente una vulneración de la libertad sindical, sino que

tal lesión sólo 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, como sucede 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), o cuando -y esta precisión resulta decisiva para el asunto que nos ocupa- la actuación unilateral del empresario, 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 y 208/1993).

En este sentido hemos afirmado en la STC 208/1993, de 28 de junio, que «... 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).

Cuestión distinta -sigue señalando esta Sentencia, con cita de la doctrina sentada en la STC 105/1992-, es que la actuación unilateral del empresario pueda resultar lesiva del derecho a la libertad sindical cuando «aunque no alterase el contenido del convenio colectivo, la trascendencia colectiva de la medida adoptada por la empresa pudiera tener tal entidad como para afectar al propio sistema de negociación colectiva, por excluir la posibilidad de actuación de la voluntad colectiva a través del correspondiente convenio ... 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 que trata de hacer compatibles, la libertad sindical, con el consiguiente predominio de lo colectivo sobre lo individual, y la libertad de empresa, que es un espacio abierto a la autonomía individual. Desde esa óptica lo relevante sería no que se impusieran unilateralmente por la empresa esas medidas, condicionadas a su aceptación por los trabajadores ... 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 ...» (FJ 5).

En definitiva, de la doctrina constitucional expuesta se desprende que no puede la autonomía individual -o la decisión unilateral de la empresa- proceder a la regulación de las condiciones de trabajo cuando, atendiendo a la trascendencia, importancia y significado de las condiciones laborales afectadas, eluda o soslaye la presencia de los representantes sindicales en la función negociadora (STC 208/1993, de 28 de junio).

**8.** A la luz de la doctrina que queda expuesta ha de examinarse el problema debatido en este recurso; es decir, si la decisión unilateral de revisión salarial de la empresa compareciente, adoptada inmediatamente tras la ruptura del procedimiento negocial, por la que se modifica respecto de los trabajadores de dicha empresa destinatarios de la revisión (la mayoría de la plantilla) el contenido de lo pactado con carácter general en el Convenio colectivo aplicable, a la sazón prorrogado legalmente en su contenido normativo (art. 86.3 LET), ha vulnerado el derecho a la libertad sindical de la federación recurrente. Pues bien, la conclusión a la que se llega es que la actuación empresarial origen del presente asunto (considerada como no lesiva del art. 28.1 CE por las resoluciones judiciales impugnadas en amparo) supone, en efecto, una revisión unilateral del régimen convencional adoptada con criterios objetivos, pero lesiva del derecho a la libertad sindical.

La incorrección de la actuación empresarial enjuiciada se infiere de las circunstancias concurrentes en el caso, que configuran un panorama de indicios contrarios a la libertad sindical que no ha sido resuelto adecuadamente en las Sentencias impugnadas. Así, en primer término, 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.

Pues bien, los hechos acreditados en el procedimiento permiten deducir que dicha condición formaba parte del proceso negociador iniciado a finales de enero de 1993 con el objeto de negociar el convenio para el año 1993, lo cual, de otro lado, se corresponde perfectamente con la trascendencia y carácter primordial que el salario

tiene en toda negociación colectiva, en la que constituye mayoritariamente objetivo principal en las posiciones de ambas partes. En este caso se trataba, además, del incremento aplicable para ese año, y no de una condición económica menor o accesorio, como tampoco de un complemento novedoso que la empresa tratase de introducir a través de pactos individuales (STC 208/1993). Nos encontramos, pues, ante una materia indubitadamente típica y propia de la negociación colectiva, en la que resulta clara la afectación del derecho de los sindicatos a participar en la determinación de las condiciones de trabajo, derecho éste integrante del fundamental de libertad sindical (STC 73/1984, de 27 de junio, FJ 4, y STC 80/2000, de 27 de marzo, FJ 8), de modo que no puede cuestionarse la trascendencia que la intervención del sindicato tenía en este supuesto, como tampoco pueden obviarse las consecuencias que en dicha función sindical tuvo la decisión empresarial de dar por cerradas las negociaciones y proceder a una revisión salarial unilateral con base en una valoración de puestos elaborada por ella misma.

9. Ello nos lleva a otro de los elementos de juicio fundamentales para la valoración de la conducta empresarial y del razonamiento de los órganos judiciales respecto a ella afirmando que el proceso negociador se cerró por falta de acuerdo, es decir, por causas no imputables a la empresa. Sin embargo, para dilucidar si tras el aparente desacuerdo existe una conducta antisindical es inevitable atender a las circunstancias en las que aquél se produjo. Pues bien, como quedó expuesto en el relato de antecedentes, las negociaciones se redujeron a cinco sesiones en el plazo de poco más de dos meses, siendo escasos los hechos acreditados en el procedimiento sobre el desarrollo del proceso negociador; se carece así de elementos de juicio para determinar si realmente aquél tuvo o no un contenido efectivo o si las partes actuaron de buena fe con vistas a alcanzar el acuerdo, extremos todos ellos que, en cualquier caso, pertenecerían al ámbito de la legalidad ordinaria en relación a la ordenación de dicho proceso. Frente a ello, sí consta que finalmente, la empresa realizó una oferta «definitiva e irrevocable» y que concedió unilateralmente un plazo de un mes para su aceptación, a falta de la cual dio por cerrado el proceso negociador y procedió a una revisión salarial cuya fecha de efectividad, precisamente, se correspondió con la que hubiera tenido la que se hubiera negociado en convenio, es decir, 1 de enero. Tanto el Juzgado de lo Social como el Tribunal Superior de Justicia han afirmado que las anteriores circunstancias evidencian que hubo negociación, lo cual excluye implícitamente, a su juicio, que se hubiera querido eludir la intervención sindical en la revisión salarial; frente a esta conclusión, la federación recurrente alega que sólo hubo una negociación puramente formal por parte de la empresa.

Ciertamente, no compete a este Tribunal entrar a conocer de las estrategias y actitudes negociadoras de las partes en conflicto como cuestiones de hecho, careciendo de relevancia constitucional cualquier aproximación a los modos en que aquéllas decidan resolver sus discrepancias en el proceso, así como, caso de llegar, el bloqueo de la negociación. Pero lo que no puede desconocerse es, precisamente, la trascendencia que para la actividad sindical pueda tener una práctica empresarial dirigida a neutralizar o desconocer las funciones del sindicato mediante una negociación que sólo aparentemente respeta la actividad propia de aquél; dicho de otro modo, existen actitudes empresariales cuyo resultado final es soslayar la intervención de aquél en la regulación colectiva de condiciones de trabajo pese a que formalmente se abran las negociaciones; de no tener presente esta problemática para valorar determinadas vulneraciones del art. 28.1 CE, bastaría con la apertura del proceso negociador y con la celebración de reuniones carentes de contenido real para considerar satisfecho el derecho del sindicato a intervenir en aquella regulación, burlando las bases mismas del sistema constitucional de relaciones laborales.

En el presente caso, conforme ya quedó expuesto, la ruptura de las negociaciones (de escasa duración) se produce tras la formulación por parte de la empresa de una última oferta innegociable [«propuesta definitiva e irrevocable», dice el relato de hechos probados de las Sentencias recurridas, relato al que hemos de atenernos, por imperativo del art. 44.1.b) LOTC]; de forma inmediata procede la empresa unilateralmente a realizar una revisión salarial, sin intentar previamente siquiera la solución del conflicto creado por la ruptura de la negociación acudiendo a alguno de los cauces legal o convencionalmente previstos en el ordenamiento jurídico para la composición de conflictos de intereses, a los que ya nos hemos referido. Ninguno de tales cauces fue utilizado por la empresa, la cual tampoco consultó o negoció con la representación social el sistema de valoración de puestos a los efectos de la revisión que pensaba llevar a cabo, sino que finalmente ésta se impuso unilateralmente con un ámbito personal (la práctica totalidad de la plantilla) y con una vigencia (desde el 1 de enero) que claramente coincidían con la que hubiera tenido la revisión salarial, de haberse acordado en el marco del convenio colectivo. Tal es el contexto en el que ha de ser valorada la actuación de la empresa por referencia a la intervención del sindicato recurrente en la que debió haber sido revisión salarial para 1993; 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.º CE. La primacía de la autonomía colectiva sobre la individual en lo que se refiere a la configuración del sistema normativo laboral (SSTC 34/1984, 105/1992, 142/1993, de 22 de abril, 208/1993, 74/1996) impiden desconocer la incidencia real de la decisión empresarial en derechos sindicales sobre los que se asienta la efectividad de aquella condición.

**10.** Así pues, la relevancia de la condición laboral afectada, el comportamiento empresarial de provocar unilateralmente el cierre de la negociación, la ausencia de toda formalidad posterior para resolver el conflicto y la inmediata revisión salarial decidida unilateralmente, constituyen elementos valorativos suficientes para apreciar una conducta antisindical, caracterizada ésta 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). Para la representación sindical, aquel resultado no ha sido otro que el de no intervenir en la revisión salarial para el año 1993, quedando obviamente afectadas sus funciones negociadoras tras una oferta de la empresa que impedía cualquier negociación y redujo aquellas funciones a un mero papel pasivo cuya única opción consistía en aceptar o rechazar dicha oferta, de donde bien cabe concluir que la conducta empresarial vulneró el derecho a la libertad sindical de la recurrente, que tiene atribuidas las facultades inherentes a aquel derecho como medio esencial para el desarrollo de sus actividades y el cumplimiento de los fines constitucionalmente reconocidos a los sindicatos.

Llegados a este punto, sólo nos resta precisar el alcance de esta Sentencia. Este no puede extenderse a la anulación de las Sentencias impugnadas y la consiguiente retroacción de actuaciones que solicita la federación Sindical recurrente, sino que, dadas las circunstancias concurrentes y atendido el objeto del presente recurso de amparo, conforme ha quedado delimitado en el fundamento de derecho 3 de esta resolución, es suficiente con declarar la vulneración del derecho a la libertad sindical para restablecer a la recurrente en la integridad de este derecho fundamental (art. 55.1.c, LOTC).

### **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 la Procuradora doña I... C... V... en nombre y representación de la Federación de Comisiones Obreras del Metal y, en consecuencia, declarar que se ha lesionado el derecho de la Federación de Comisiones Obreras del Metal a la libertad sindical (art. 28.1 CE).

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

Dada en Madrid, a cinco de mayo de dos mil. Pedro Cruz Villalón. Manuel Jiménez de Parga y Cabrera. Pablo García Manzano. Pablo Cachón Villar. Fernando Garrido Falla. María Emilia Casas Baamonde. Firmado y Rubricado.