

STC 238/2005, de 26 de septiembre

Vulneración del derecho a la libertad sindical: posibilidad de la negociación individual frente a la negociación colectiva (acceso al texto de la sentencia)

¿La decisión individual de los trabajadores, manifestada mediante la aceptación voluntaria de una oferta formulada por la empresa, puede modificar el contenido de lo pactado con carácter general en el convenio colectivo aplicable, sin que ello suponga una vulneración del derecho de negociación colectiva? El TC enjuicia un recurso de amparo interpuesto por un sindicato contra la STS de 18 de julio de 2003, donde alega la vulneración del art. 37.1 CE, en relación con el art. 28.1.

La resolución judicial del TS desestima la reclamación de conflicto colectivo dirigida contra la decisión de una empresa que, según el sindicato demandante, comportó una modificación sustancial de condiciones de trabajo de sus empleados, prescindiendo de la oportuna negociación colectiva con el sindicato. El TS (y en idénticos términos se había pronunciado el TSJ de Madrid) niega el carácter colectivo de la reclamación, atendiendo a que la empresa no ha realizado ninguna modificación de condiciones sustanciales de trabajo impuestas por el empresario de manera unilateral, sino que se trata 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 art. 41.2 ET y, en consecuencia, declara la inadecuación del procedimiento de conflicto colectivo seguido, sin entrar a analizar el fondo de la cuestión en cuanto a la afectación del derecho a la libertad sindical del sindicato recurrente.

El TC declara que la respuesta del TS y del TSJ de Madrid, desestimando la demanda sin entrar a conocer el fondo del asunto, mediante una decisión puramente procesal de inadecuación del procedimiento, privó al sindicato de la tutela de su derecho de libertad sindical y, por ello, lo vulneró. **Para el TC procede valorar tres aspectos** para determinar si la actuación empresarial ha vulnerado o no el derecho a la negociación colectiva del sindicato recurrente:

- **La decisión empresarial**, voluntariamente aceptada por algunos trabajadores, **comportaba la implantación de un horario de trabajo específico para un concreto servicio**. No se trataba de una oferta generalizada a la que libremente podían acogerse los trabajadores, sino de una medida organizativa dirigida a lograr que un determinado servicio funcionara con unas concretas condiciones de horario.
- Mediante los citados acuerdos individuales **se pretendía la modificación para los trabajadores afectados de la distribución de la jornada de trabajo, que ya contaba con una regulación extensa y detallada en el convenio de aplicación**. Pese a tratarse de un convenio de ámbito superior a la empresa, contenía una regulación de la jornada e, inclusive, de la distribución horaria, que fijaba un régimen único y homogéneo en el sector, completado con una serie de excepciones concretas y tasadas, dentro de las cuales no quedaba comprendido el servicio afectado.
- **La decisión empresarial de modificar lo pactado** en convenio mediante los acuerdos individuales con los trabajadores **no se produjo al margen de la negociación colectiva** y de los procedimientos legal o convencionalmente previstos, **sino ante la falta de acuerdo al respecto en la negociación llevada a cabo**. La empresa intentó negociar la implantación de un nuevo régimen de jornada con las

organizaciones sindicales y, ante la falta de acuerdo, dirigió su oferta a los trabajadores afectados.

A partir de ahí, el TC otorga el amparo al sindicato y cita la reciente y reiterada doctrina constitucional, en virtud de la cual ha establecido que **el convenio colectivo prevalece sobre el contrato individual, e impide que la autonomía individual pase por encima de la colectiva**, a pesar de que en ningún caso puede excluir un espacio propio para la autonomía individual y para el ejercicio de los poderes empresariales. **En este sentido, manifiesta el TC, resulta del todo irrelevante:**

- **El carácter peyorativo o no de la modificación operada.** Al margen de la dificultad de apreciar el carácter peyorativo cuando se trata de una modificación no cuantitativa sino de ordenación de la jornada, lo relevante es que la decisión empresarial supuso objetivamente una alteración del régimen colectivamente convenido con los representantes de los trabajadores.
- **Que se trate de medidas de carácter voluntario** para los trabajadores afectados. Lo que importa es que tales medidas -voluntarias o no, comporten un pacto novatorio o no-, impliquen la introducción o modificación unilateral del convenio colectivo.
- **Que la medida afecte a un número reducido de trabajadores**, ya que ello en modo alguno altera la naturaleza colectiva en función de su origen, por tratarse de una medida contenida en un convenio colectivo estatutario.