

STS de 28 de febrero de 2007, recurso 184/2005

Modificación substancial de condiciones de trabajo: la modificación del horario fijado en convenio colectivo estatutario sólo se puede producir si existe un previo acuerdo entre el empresario y los representantes de los trabajadores
(acceso al texto de la sentencia)

Esta esclarecedora sentencia interpreta el art. 41.2 ET y establece cuando existe la posibilidad de utilizar el procedimiento individual para poder realizar una modificación sustancial de condiciones de trabajo y cuando existirá, únicamente, la vía del procedimiento colectivo. La diferencia es muy importante ya que, mientras las modificaciones de carácter individual permiten que el empresario las pueda ejecutar sin necesidad de un previo acuerdo con los representantes de los trabajadores, las colectivas requerirán del mencionado acuerdo.

El TS reconoce que la redacción del art. 41.2 ET da pie a entender que el legislador ha situado en un mismo plano las modificaciones que afectan a las condiciones de trabajo que derivan de convenios colectivos estatutarios (también denominados normativos) y las que derivan de convenios colectivos extraestatutarios o de cualquier otro acuerdo colectivo no normativo. **Ahora bien, este mismo art. 42.1 ET también permite otra interpretación diferente**, con la que está de acuerdo la mayor parte de la doctrina científica y la que mejor se acomoda a las exigencias del art. 28 CE en relación con la autonomía sindical, en virtud de la cual cuando el precepto prevé que, en cualquier caso, tendrán la consideración de individuales las modificaciones funcionales y de horario que afecten en un período de 90 días a un determinado número de trabajadores, se está refiriendo única y exclusivamente a las condiciones de trabajo originadas en convenios colectivos extraestatutarios o decisiones unilaterales del empresario de efectos colectivos. En consecuencia, **cualquier modificación de convenios estatutarios será siempre, y por definición, colectiva y, por tanto, necesitará de un previo acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores.**

Esta interpretación se asienta en los siguientes argumentos:

- Cuando el art. 41.2 se refiere a las modificaciones de trabajo fijadas en un convenio colectivo del Título III ET (es decir, estatutario o normativo) dispone que estas modificaciones únicamente se podrán producir por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores y respecto de las materias de horario; trabajo a turnos; sistema de remuneración y sistema de trabajo y rendimiento. Es decir, **la modificación únicamente se podrá producir si existe un previo acuerdo y únicamente cuando afecte a las materias enumeradas, sin que sea posible ninguna otra modificación que afecte a otras materias ni siquiera por acuerdo de las partes.**
- **Una interpretación sistemática de los párrafos tercero y cuarto:**
 - El párrafo tercero prevé que la modificación de las condiciones de trabajo fijadas en convenio colectivo estatutario no se podrá producir sobre las materias de jornada y horarios
 - El párrafo cuarto establece que tendrán carácter individual las modificaciones funcionales i de horario que afecten en un período de 90 días a un determinado nombre de trabajadores.

En consecuencia será imposible que pueda tener la consideración de individual las modificaciones funcionales, o cualquier otra, prevista en convenios normativos.

- **Cualquier otra interpretación no sería respetuosa con los arts. 28 i 37 CE: aceptar que sin necesidad de previo acuerdo entre las partes la empresa pueda modificar las condiciones previstas en un convenio colectivo estatutario supondría sostener que el poder de dirección del empresario alcanza a modificar las cláusulas pactadas en convenios estatutarios.**

Esta misma interpretación ha sido aplicada por las sentencias del TS de 11 de mayo de 1999, recurso 3350/1998; de 11 de mayo de 2004, recurso 95/2003 i 7 de febrero de 2005, recurso 1963/2004.