

STC 238/2005, de 26 de setembre

*Vulneració del dret a la llibertat sindical: possibilitat de la negociació individual front a la negociació col·lectiva (accés al text de la sentència)*

**La decisió individual dels treballadors, manifestada mitjançant l'acceptació voluntària d'una oferta formulada per l'empresa, pot modificar el contingut d'allò pactat amb caràcter general en el conveni col·lectiu aplicable, sense que això suposi una vulneració del dret de negociació col·lectiva?** El TC coneix un recurs d'empara interposat per un sindicat contra la STS de 18 de juliol de 2003, on al·lega la vulneració de l'art. 37.1 CE, en relació amb l'art. 28.1.

La resolució judicial del TS desestima la reclamació de conflicte col·lectiu dirigida contra la decisió d'una empresa que, segons el sindicat demandant, va comportar una modificació substancial de condicions de treball dels seus empleats, prescindint de l'oportuna negociació col·lectiva amb el sindicat. El TS (i en idèntics termes s'havia pronunciat el TSJ de Madrid) nega el caràcter col·lectiu de la reclamació, atenent al fet que l'empresa no ha realitzat cap modificació de condicions substancials de treball imposades per l'empresari de manera unilateral, sinó que es tracta de modificacions establertes per pacte individual, per la qual cosa aquest tipus de modificacions, així convingudes, no són susceptibles de ser impugnades per la via del procés de conflicte col·lectiu que preveu l'art. 41.2 ET i, en conseqüència, declara la inadequació del procediment de conflicte col·lectiu seguit, sense entrar a analitzar el fons de la qüestió quant a l'afectació del dret a la llibertat sindical del sindicat recurrent.

El TC declara que la resposta del TS i del TSJ de Madrid, desestimant la demanda sense entrar a conèixer el fons de l'assumpte, mitjançant una decisió purament processal d'inadequació del procediment, va privar al sindicat de la tutela del seu dret de llibertat sindical i, per això, l'ha vulnerat. **Per al TC procedeix valorar tres aspectes** per a determinar si l'actuació empresarial ha vulnerat o no el dret a la negociació col·lectiva del sindicat recurrent:

- **La decisió empresarial**, voluntàriament acceptada per alguns treballadors, **comportava la implantació d'un horari de treball específic per a un concret servei**. No es tractava d'una oferta generalitzada a la qual lliurement podien acollir-se els treballadors, sinó d'una mesura organitzativa dirigida a aconseguir que un determinat servei funcionés amb unes concretes condicions d'horari.
- Mitjançant els citats acords individuals **es pretenia la modificació per als treballadors afectats de la distribució de la jornada de treball, que ja comptava amb una regulació extensa i detallada en el conveni d'aplicació**. Malgrat tractar-se d'un conveni d'àmbit superior a l'empresa, contenia una regulació de la jornada i, fins i tot, de la distribució horària, que fixava un règim únic i homogeni en el sector, completat amb una sèrie d'excepcions concretes i taxades, dins de les quals no quedava comprès el servei afectat.
- **La decisió empresarial de modificar allò pactat** en conveni mitjançant acords individuals amb els treballadors **no es va produir al marge de la negociació col·lectiva** i dels procediments legal o convencionalment previstos, **sinó davant la falta d'acord sobre aquest tema en la negociació duta a terme**. L'empresa intentà negociar la implantació d'un nou règim de jornada amb les organitzacions sindicals i, davant la falta d'acord, va dirigir la seva oferta als treballadors afectats.

---

A partir d'aquí, el TC atorga l'empara al sindicat i cita la seva recent i reiterada doctrina, en virtut de la qual ha establert que **el conveni col·lectiu preval sobre el contracte individual, i impedeix que l'autonomia individual passi per sobre de la col·lectiva**, tot i que en cap cas pot excloure un espai propi per a l'autonomia individual i per a l'exercici dels poders empresarials. **En aquest sentit, manifesta el TC, resulta del tot irrellevant:**

- **El caràcter peyoratiu o no de la modificació operada.** Al marge de la dificultat d'apreciar el caràcter peyoratiu quan es tracta d'una modificació no quantitativa sinó d'ordenació de la jornada, el que resulta rellevant és que la decisió empresarial va suposar objectivament una alteració del règim col·lectivament convingut amb els representants dels treballadors.
- **Que es tracti de mesures de caràcter voluntari** per als treballadors afectats. El que resulta important és que aquestes mesures -voluntàries o no, comportin un pacte novatori o no-, impliquin la introducció o modificació unilateral del conveni col·lectiu.
- **Que la mesura afecti a un nombre reduït de treballadors**, ja que això de cap manera altera la naturalesa col·lectiva en funció del seu origen, per tractar-se d'una mesura continguda en un conveni col·lectiu estatutari.