

STS de 28 de febrer de 2007, recurs 184/2005

Modificació substancial de condicions de treball: la modificació de l'horari fixat en un conveni col·lectiu estatutari només es pot produir si existeix un previ acord entre l'empresa i els representants dels treballadors (accés al text de la sentència)

Aquesta aclaridora sentència interpreta l'art. 41.2 ET i estableix quan s'obre la possibilitat d'emprar el procediment individual per portar a terme una modificació substancial de condicions i quan existirà, únicament, la via del procediment col·lectiu. La diferència és molt important ja que, mentre les modificacions amb el caràcter d'individuals permeten l'empresari executar-les sense necessitat d'un previ acord amb els representants dels treballadors, les col·lectives requeriran del referit acord.

El TS reconeix que la redacció de l'art. 41.2 ET dóna peu a entendre que el legislador ha situat en un mateix plànol les modificacions que afecten les condicions de treball que deriven de convenis col·lectius estatutaris (també anomenats normatius) i les que deriven de convenis col·lectius extraestatutaris o de qualsevol altre acord col·lectiu no normatiu. **Ara bé, aquest mateix art. 41.2 ET també permet altra interpretació diferent**, que és amb la que està d'acord la major part de la doctrina científica i la que millor s'acomoda a les exigències de l'art. 28 CE en relació amb l'autonomia sindical, en virtut de la qual quan el referit precepte preveu que, en qualsevol cas, tindran la consideració d'individuals les modificacions funcionals o d'horari que afectin en un període de 90 dies un determinat nombre de treballadors, s'està referint única i exclusivament a les condicions de treball originades en convenis col·lectius extraestatutaris o decisions unilaterals de l'empresari d'efectes col·lectius. **En conseqüència, qualsevol modificació de convenis col·lectius estatutaris serà sempre, i per definició, col·lectiva i, per tant, necessitarà d'un previ acord entre l'empresa i els representants dels treballadors.**

Aquesta interpretació s'assenta en els següents arguments:

- Quan l'art.41.2 es refereix a les modificacions de les condicions de treball fixades en convenis col·lectius del Títol III ET (és a dir, els estatutaris o normatius) disposa que aquestes modificacions únicament podran produir-se per acord entre l'empresa i els representants dels treballadors i respecte de les matèries d'horari; treball a torns; sistema de remuneració i sistema de treball i rendiment. És a dir, **la modificació únicament es podrà produir si existeix un previ acord i únicament quan afecti a les matèries esmentades, sense que sigui possible cap altra modificació que afecti altres matèries, ni tan sols per acord entre les parts.**
- **Una interpretació sistemàtica del paràgrafs tercer i quart:**
 - El paràgraf tercer preveu que la modificació de les condicions de treball fixades en un conveni col·lectiu estatutari no es podrà produir sobre les matèries de jornada i de funcions.
 - El paràgraf quart estableix que tindran el caràcter d'individuals les modificacions funcionals i d'horari que afectin en un període de 90 dies a un determinat nombre de treballadors

En conseqüència serà impossible que puguin tenir la consideració d'individuals les modificacions funcionals, o qualsevol altra, prevista en convenis col·lectius normatius.

-
- Qualsevol altra interpretació no seria respectuosa amb els arts. 28 i 37 CE: acceptar que sense necessitat de previ acord entre les parts, l'empresari pugui modificar les condicions previstes en un conveni col·lectiu estatutari suposaria sostenir que el poder de direcció de l'empresari arriba a modificar clàusules pactades en convenis estatutaris.

Aquesta mateixa interpretació ha estat aplicada per les sentències dl TS d'11 de maig de 1999, recurs 3350/1998; d'11 de maig de 2004, recurs 95/2003 i 7 de febrer de 2005, recurs 1963/2004.