



## NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y CONFLICTO

Universidad de Almería

### CONVENIO COLECTIVO Y AUTONOMÍA INDIVIDUAL EN MASA

*Sentencia Tribunal Constitucional 238/05, de 26 de septiembre*

JUAN ESCRIBANO GUTIÉRREZ \*

**SUPUESTO DE HECHO:** La organización sindical Asociación de Cuadros del Grupo Caja Madrid interpone recurso de amparo constitucional contra la resolución judicial dictada por la Sala de lo social del Tribunal Supremo de 18 de julio de 2003. En el mismo se plantea la supuesta vulneración del derecho fundamental a la libertad sindical por dicha sentencia al admitir la introducción de un horario singular, directamente pactado por los trabajadores afectados, al margen de las organizaciones sindicales con representatividad en la empresa y contrario a lo previsto en el convenio colectivo aplicable. La creación del colectivo de empleados comerciales es posterior a la aprobación de este convenio, por lo que no se pudo prever una jornada singular como sí existe en relación a otros específicos colectivos de trabajadores. A cambio de asumir un horario de trabajo distinto al previsto en el convenio colectivo, los trabajadores que voluntariamente accedan al nuevo cuerpo obtendrán una compensación económica, un aumento de los días de descanso y una determinada cantidad en concepto de dieta. La Sala del Tribunal Supremo, del mismo modo que había mantenido la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, entiende que el acuerdo alcanzado por la empresa con los trabajadores que aceptan inscribirse en la nueva categoría no es una modificación unilateral del convenio colectivo, sino un pacto novatorio contractual entre la empresa y dichos trabajadores.

\* Profesor T.U. de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Almería.

**RESUMEN:** El Tribunal Constitucional entra a conocer el recurso de amparo y admite a trámite la demanda contra la Sentencia del Tribunal Supremo. La cuestión a debatir, a tenor de las alegaciones de las partes enfrentadas, consiste en si el derecho a la negociación colectiva y, por ende, el derecho fundamental de libertad sindical, se ha visto vulnerado como consecuencia de la oferta y posterior aceptación de unas condiciones de trabajo distintas de las previstas en el convenio colectivo aplicable. Para la parte empresarial, en ningún momento se puso en cuestión el contenido de dicho convenio, siendo además más beneficiosa la situación de aquellos trabajadores que voluntariamente aceptaron la propuesta empresarial. Por el contrario, tanto la organización sindical impugante como el Ministerio Fiscal, mantienen que la oferta llevada a cabo por la empresa supone una limitación del derecho a la libertad sindical de los representantes de los trabajadores, por cuanto que con dicha oferta se pretende sustituir el mecanismo de modificación convencional legalmente previsto.

#### ÍNDICE

1. ESPACIOS DE LA AUTONOMÍA INDIVIDUAL
2. INTERÉS GENERAL FRENTE INTERÉS PLURAL
3. REAFIRMACIÓN DE UNA LÍNEA DOCTRINAL: EL VOTO PARTICULAR
4. CONTEXTUALIZACIÓN DE LA STC 238/05, DE 26 DE SEPTIEMBRE

### 1. ESPACIOS DE LA AUTONOMÍA INDIVIDUAL. LA AUTONOMÍA INDIVIDUAL EN MASA

La sentencia 238/05, de 26 de septiembre, entra a conocer una manifestación de un problema de enorme calado jurídico-laboral, que no es otro que las relaciones entre autonomía individual y colectiva en el marco de nuestro sistema de fuentes. Estas situaciones están siempre sujetas a sutiles equilibrios en muchas ocasiones no resueltos expresamente por nuestro ordenamiento jurídico. La parquedad del art. 3 ET a la hora de definir el espacio de la autonomía individual y su relación con las fuentes del derecho, especialmente el convenio colectivo, puede acarrear importantes problemas interpretativos. Al mismo tiempo, la delimitación de dichos espacios va más allá de una mera reflexión jurídica y engarza directamente con la concepción que del propio Derecho del Trabajo, y de sus características básicas, se parta. Para comprender en toda su extensión la sentencia ahora comentada habremos de transitar por la jurisprudencia que el Tribunal Constitucional ha ido elaborando durante los últimos quince años <sup>1</sup>.

<sup>1</sup> En general, sobre las relaciones entre la autonomía individual y colectiva, puede verse ESCRIBANO GUTIÉRREZ, J., *Autonomía individual y colectiva en el sistema de fuentes del Derecho del Trabajo*, CES, Madrid, 2000.



El Tribunal Constitucional configuró en su sentencia 105/92, de 1 de julio, el primero de los grandes pilares de la doctrina constitucional en esta materia. El recurso de amparo que dio lugar a este pronunciamiento tuvo como objeto la sentencia del Tribunal Central de Trabajo de 26 de enero de 1988, que había aceptado la licitud de una práctica empresarial según la cual se ofrecía de manera genérica a la totalidad de la plantilla la posibilidad de modificar individualmente el régimen de jornada establecido en el convenio colectivo, a cambio de lo cual se ofertaba una compensación dineraria<sup>2</sup>.

En la citada sentencia se entraba por vez primera a analizar el fondo del asunto, al contrario de lo que había ocurrido con anterioridad cuando fue denegada la admisión a trámite de un supuesto semejante por Auto 1074/88, de 26 de septiembre. Esta tendencia empresarial, y la confirmación de su validez por el Tribunal Central de Trabajo, había sido objeto de críticas por parte algún sector de la doctrina, llegando a ser calificado como un mecanismo de fuga de la regulación uniforme del convenio colectivo estatutario<sup>3</sup>.

En síntesis, la doctrina contenida en la sentencia 105/92 consiste en afirmar que el espacio natural que en el sistema de fuentes tiene asignada la autonomía de la voluntad no puede imponerse respecto del lugar atribuido a la autonomía negocial del conjunto de los trabajadores formulada a través del convenio colectivo. La consecuencia inmediata que la sentencia del Tribunal Constitucional extrae de esta necesaria subordinación es que el convenio colectivo sólo puede ser objeto de modificación a través de los procedimientos de modificación y denuncia de estén arbitrados al efecto por el legislador. 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 negociación colectiva configurado por el legislador cuya virtualidad viene determinada por la fuerza vinculante de los convenios constitucionalmente prevista en el art. 37 C.E.»<sup>4</sup>.

Esta sentencia pretendía, por tanto, evitar que mediante la cobertura de actuaciones bilaterales y plurales se impusieran adhesiones en masa que ocultasen «una trasgresión del resultado colectivo, a través de una vía formalmente individual, aunque realmente colectiva, y que margina el papel de los

<sup>2</sup> Dicha práctica fue analizada y criticada —con anterioridad incluso a las sentencias del Tribunal Constitucional que entraron a conocer de la misma— por GARCÍA-PERROTE ESCARTÍN, I., «Autonomía individual “en masa” y antisindicalidad», *R.L.*, 1989-II, págs. 263 y ss.

<sup>3</sup> Cfr. CASAS BAAMONDE, M.E. y BAYLOS GRAU, A., «La organización del trabajo y autonomía individual: la “desregulación” del convenio colectivo», *R.L.*, 1988-I, 171 y ss.

<sup>4</sup> Fundamente Jurídico Sexto de la STC 105/92, de 1 de julio.

sindicatos como interlocutores negociales y desconoce la fuerza vinculante del convenio».

No obstante, esta doctrina del Tribunal Constitucional fue matizada con posterioridad por el propio Tribunal en la sentencia 208/93, de 28 de junio. En resumen, en esta última se valoraba la constitucionalidad de un supuesto de modificación individual de las condiciones retributivas, consistente en la introducción de una serie de gratificaciones temporales y pluses de disponibilidad, compensando así la creación de una obligación de disponibilidad asumida por ciertos trabajadores, no encontrándose ninguna de estas condiciones contempladas en el propio convenio colectivo. El Tribunal Constitucional en 1993 admitió la validez de lo acordado justificando su decisión fundamentalmente en el hecho de que las mismas no perjudicaban a los trabajadores. Junto a ello, el Tribunal se basaba en que las medidas cuestionadas se encontraban exentas de ánimo alguno de antisindicalidad, dado que las condiciones ofertadas por la empresa en esta ocasión no suponían una tentativa de soslayar y evitar la intervención de los representantes sindicales, puesto que dichas medidas no tenían la trascendencia, importancia y significación necesarias para que la presunta pretensión antisindical pudiera considerarse existente <sup>5</sup>.

Se introducían además dos argumentos de capital importancia en lo que respecta a las relaciones entre autonomía individual y colectiva: los relativos a la capacidad del contrato de trabajo para regular aquellas materias que no lo hubieran sido por el convenio colectivo, y al hecho de que «la mera circunstancia de que una materia pudiera en su momento ser objeto de negociación colectiva no supone un impedimento para acuerdos contractuales individuales o para decisiones de la empresa en ejercicio de sus poderes de gestión».

En definitiva, el Tribunal Constitucional abrió, en la sentencia 208/93, nuevas vías de potenciación de la autonomía individual: por una parte, se aceptaba la regulación de las materias no contempladas en el convenio colectivo; y, por otra, se reconocía la capacidad de aquélla para la consagración de condiciones de trabajo que no supusieran una alteración sustancial que marginase el pacto colectivo.

Estas declaraciones del Tribunal Constitucional fueron reiteradas posteriormente en la STCo 74/96, de 30 de abril, en la cual se consideraba que, si bien no es descartable la hipótesis de que a través de pactos favorecedores suscritos individualmente entre trabajador y empresa se cobije una estrategia empresarial destinada a mermar la posición profesional que en el ámbito de la mediación laboral corresponde por mandato constitucional a

<sup>5</sup> Fundamento Jurídico Cuarto.



las organizaciones sindicales, ello no ocurre de manera automática. Más recientemente, la STC 107/00, de 5 de mayo, tuvo ocasión de pronunciarse sobre un supuesto un tanto diferente por cuanto que no se trataba de alterar un convenio colectivo vigente, sino de suplantar el espacio que debiera ocupar un convenio dejado de negociar ante la imposibilidad de que las partes llegaran a un acuerdo. Dado que este acuerdo no se alcanza, la empresa procede a una negociación individualizada con sus trabajadores. Ante esta situación, el Tribunal Constitucional reiteró que la autonomía individual no puede proceder a la modificación de las condiciones de trabajo establecidas en un convenio colectivo cuando ello, atendiendo a la trascendencia, importancia y significado de las condiciones laborales afectadas, eluda o soslaye la función negociadora de las organizaciones sindicales o vacíe sustancialmente el contenido efectivo del convenio.

## 2. EL INTERÉS GENERAL FRENTE AL INTERÉS PLURAL

La Sentencia ahora comentada retoma la línea de la primera de las sentencias anteriormente citadas, esto es, la STC 105/92. En primer lugar, el Tribunal Constitucional soslaya el posible defecto de la demanda consistente en la falta de alegación al derecho fundamental en las sentencias de instancia. Considera que la preservación de los derechos fundamentales no puede estar sometida a excesivos rigores formalistas. Además, tanto en la demanda ante el Tribunal Superior de Justicia como en el recurso de casación ante el Tribunal Supremo se alegó la vulneración del derecho a la negociación colectiva como consecuencia de la modificación pretendida por la empresa del horario y la remuneración de ciertos trabajadores. De modo que, concluye el Tribunal Constitucional, si bien no se produjo una alegación expresa al derecho a la libertad sindical, sin embargo, sí que se mencionó de manera meridianamente clara el derecho a la negociación colectiva. De esta manera, el Tribunal Constitucional no sólo elimina toda trascendencia a la necesidad de mencionar el derecho fundamental vulnerado desde el primer momento procesal, sino que también afirma la intrascendencia de que el proceso en cuestión se enmarque o no procesalmente hablando en el marco de un conflicto colectivo. Es decir, el carácter colectivo exigido por el art. 41 para la modificación de las condiciones de trabajo deja de ser significativo a efectos de entender vulnerado el derecho a la negociación colectiva, y, por ello, el derecho fundamental a la libertad sindical.

Una vez superado el obstáculo procesal, el Tribunal Constitucional entra en el fondo del asunto: la posible inconstitucionalidad de las ofertas genéricas del empresario para llevar a cabo una modificación de condiciones de trabajo al margen de los procedimientos previstos convencionalmente,

así como la trascendencia que el carácter más o menos beneficioso de la oferta puede tener a efectos constitucionales.

El espacio natural de la autonomía individual en nuestro Derecho del Trabajo está delimitado, como regla general, según el art. 3.1 c) E.T., al establecimiento de condiciones que no sean menos favorables para el trabajador o contrarias respecto de lo establecido en las normas legales o convencionales. Partiendo de este punto, y obviando cualquier otro elemento concurrente, se debería haber llegado a la conclusión de que el nuevo horario habría de ser admitido por cuanto que no supone un excesivo perjuicio para el trabajador que acepte voluntariamente dicho cambio, dado que vendría suficientemente compensado todo perjuicio por la gratificación económica y el descanso que obtendría a cambio. En definitiva, con este elemento de análisis particularizado se habría de llegar a la conclusión de que la modificación contractual no habría de ser contraria al ordenamiento jurídico-laboral. Ello nos lleva a la necesidad de definir qué circunstancias pueden llevar a entender que la autonomía individual ha de quedar supeditada a la colectiva, incluso cuando ello suponga un perjuicio para el trabajador afectado. Es más, en el supuesto en cuestión, es el interés individual de una pluralidad de trabajadores el que se ve afectado. Es decir, un número significativo de trabajadores ha conseguido, merced a la oferta genérica de la empresa, unas condiciones superiores a las que venían disfrutando por la aplicación del convenio colectivo.

La Sentencia ahora comentada, como ya se hizo en la STC 105/92, y apartándose del posicionamiento posterior de este tribunal, niega la posibilidad de hacer prevalecer la autonomía de la voluntad individual de los trabajadores sobre la autonomía colectiva plasmada en el convenio colectivo legalmente pactado entre los sindicatos y la representación empresarial. De lo contrario, mantiene el Constitucional, «quebraría el sistema de negociación colectiva configurado por el legislador, cuya virtualidad viene determinada por la fuerza vinculante de los convenios constitucionalmente prevista en el art. 37.1 CE» (F.J. Cuarto). Todo ello a pesar de que no se produce una modificación o derogación expresa del contenido del convenio colectivo, que se mantendría en vigor para el resto de los trabajadores y en los aspectos no afectados por el nuevo horario para los trabajadores que aceptaran la genérica oferta empresarial.

Sin embargo, los convenios colectivos no han de «petrificar» las condiciones pactadas. Por el contrario, ha de conjugarse semejante fuerza vinculante con la necesidad de adaptar el convenio colectivo a las alteraciones de las condiciones económicas, técnicas, etc., si bien el procedimiento a seguir habrá de ser el previsto en el propio convenio colectivo y en el Estatuto de los Trabajadores. La resistencia al cambio del convenio se predica frente a la autonomía individual, que, como es el caso, puede incluso intro-



ducir una modificación que sea más beneficiosa para el trabajador individualmente considerado. Frente a los procedimientos estatutarios, en concreto el del art. 41 ET, o los previstos en los convenios, no cabría objetar ningún tipo de reserva consitutucional. Es decir, la inconstitucionalidad de la modificación no viene ni por el contenido de la modificación ni por el carácter de lo modificado (el convenio colectivo), sino únicamente por la utilización de un instrumento no autorizado por el convenio colectivo empleado para dicha modificación<sup>6</sup>.

No obstante, el razonamiento ahora mantenido por el Tribunal Constitucional no se refiere a una situación de hecho idéntica a la mantenida por el mismo Tribunal en la sentencia 105/92. En aquella ocasión, a través de la autonomía individual en masa, se pretendía modificar el horario de trabajo a un colectivo de trabajadores en nada diferenciado del resto. Sin embargo, en esta ocasión esos trabajadores sí se encuentran individualizados, pues se adscriben a un colectivo de nueva creación como consecuencia de la introducción de un nuevo servicio no previsto en la norma convencional. Es decir, que el supuesto de hecho tiene más similitudes con el de la citada STC 208/93, de 28 de junio, al final del FJ cuarto, que admitió la introducción de nuevas condiciones de trabajo a través de la autonomía individual en masa cuando se refería a nuevas situaciones no previstas en el convenio colectivo en el momento de su negociación.

El Tribunal Constitucional ha vuelto a la línea jurisprudencial más acertada de descartar la posibilidad de que a través de la autonomía individual, como consecuencia del carácter plural de los acuerdos modificatorios, se llegue a un vaciamiento de la futura negociación colectiva, como supondría el poder crear, al margen de los procedimientos negociadores, regulaciones para las nuevas realidades que el discurrir de la empresa pudiera crear. Es decir, que la autonomía colectiva es portadora de un valor superior que la convierte en el instrumento adecuado para la regulación general de las condiciones de trabajo en la empresa, frente a la autonomía individual, que pese a ser plural, sólo esta presidida por un supuesto interés particular de los afectados.

Concluye el Tribunal Constitucional otorgando el amparo a los recurrentes por vulneración del derecho a la libertad sindical, siendo intrascendente el análisis de la legalidad ordinaria en el que se fundaron los razonamientos de los tribunales *a quo*, pues carecían de relevancia desde el plano constitucional desde el que la cuestión debió ser abordada. Desde este plano, «el empresario unilateralmente o en concierto con los trabajadores indi-

<sup>6</sup> En el mismo sentido se pronuncian las SSTC 107/00, de 5 de mayo y 225/01, de 26 de noviembre.

vidualmente considerados podrá incidir, por supuesto, en la disciplina de las relaciones laborales, pero no podrá hacerlo frente al derecho a la negociación colectiva del Sindicato, lo que incluye el respeto al resultado alcanzado en el correspondiente procedimiento de negociación y a su fuerza vinculante». Todo ello independientemente de la voluntad concurrente de los destinarios del cambio horario. Sobre este argumento gravitó, precisamente, el pronunciamiento del Tribunal Superior de Justicia y del Tribunal Supremo. Es ésta la justificación central utilizada por estos Tribunales para inadmitir la pretensión de los representantes de los trabajadores, negando incluso la legitimidad de estos últimos para impugnar el acuerdo por la vía del proceso de conflicto colectivo previsto en el art. 41 ET, dado que se trata, mantiene el Tribunal Superior de Justicia, de una cuestión que afecta directamente a legítimos intereses individuales de los trabajadores, cuya vida prodría verse alterada como consecuencia de un proceso en el que no han sido parte ni han tenido por tanto oportunidad de ser oídos.

En conclusión, la concurrencia de la voluntad de las partes a favor de la alteración del contrato, el posible carácter más beneficioso de la modificación de las condiciones de trabajo y la ausencia de voluntariedad en la antisindicalidad del comportamiento empresarial, no son suficientes para admitir la validez de la negociación de unas condiciones de trabajo distintas de las convencionales, y ello aun en el caso de que el convenio no pudiera haber regulado semejante cuestión, al no existir aún el nuevo puesto de trabajo a cubrir por el específico grupo de trabajadores. Para poder llegar a semejante conclusión, se ha de partir del carácter superior del interés colectivo sobre el interés individual. La autonomía colectiva y su manifestación típica, el convenio colectivo, son portadores del interés colectivo de los trabajadores, de modo que, aun admitiendo que una alteración del contenido del convenio puede ser beneficioso para uno o varios trabajadores, ello sería contrario a ese hipotético interés colectivo.

Esta rigidificación de la jurisprudencia constitucional con respecto al modelo desarrollado por la STC 105/92, y contrario incluso al previsto en el de la STC 208/93, hace comprensible la reacción de uno de magistrados de la Sala, que, fiel a un posicionamiento doctrinal anterior, reacciona frente al parecer mayoritario de dicha Sala, manteniendo una posición discrepante al respecto.

### 3. REAFIRMACIÓN DE UNA LÍNEA DOCTRINAL: EL VOTO PARTICULAR

El Magistrado D. Vicente Conde Martín de Hijas, aborda la resolución del caso planteado desde una posición de clara potenciación del papel que



ha de desempeñar la autonomía individual en el marco de las relaciones de trabajo. Efectivamente, este magistrado, desde el comienzo del primer fundamento de su voto particular, muestra su desconcierto ante el hecho de que un cambio de horario admitido y deseado por los trabajadores se vea imposibilitado por la decisión de declarar la oferta empresarial como contraria al derecho a la libertad sindical. Con posterioridad, cuestiona la intrascendencia que, a juicio del parecer mayoritario de la Sala, tiene la no invocación directa del derecho fundamental lesionado.

Este voto particular entronca con una tradición —si bien ciertamente minoritaria no por ello menos persistente—, que ha cuestionado el principio básico de nuestra disciplina que considera que la autonomía individual en Derecho del Trabajo sólo es, en la mayor parte de los casos, formalmente bilateral. En este sentido, y frente a anteriores sentencias del Tribunal Constitucional en las que se cuestionaba la constitucionalidad de ciertas incidencias de la autonomía individual en el convenio colectivo, se alertó de la necesidad de dejar un mayor espacio a la autonomía individual<sup>7</sup>. Se parte de la convicción de que el trabajador individual de la sociedad post-industrial no necesita los mismos niveles de protección que los del obrero de la sociedad industrial propiamente dicha. Para conseguir abrir esos espacios, se apela a interpretaciones más flexibles de nuestro Derecho y, especialmente, del art. 3 ET. En concreto, el término «contrarias» se trata de distinguir de posibles condiciones «distintas»<sup>8</sup>. Apelando a una interpretación literal de dicho precepto estatutario, se pretende abrir unos mayores espacios a favor del contrato de trabajo como fuente de regulación de aspectos significativos de las relaciones de trabajo. Según estos autores, no todas las condiciones de trabajo distintas a las previstas en el convenio colectivo de referencia han de catalogarse como contrarias a las mismas. Por el contrario, la voluntad individual del trabajador, óptimo calibrador de sus auténticas necesidades, puede justificar la introducción de unas condiciones particularizadas y alejadas a las disfrutadas vía convencional por el resto de los trabajadores.

Partiendo de estas premisas, y centrándose en el supuesto planteado por el recurso de amparo, el magistrado emisor del voto particular mantiene que

<sup>7</sup> Cfr. BORRAJO DACRUZ, E., «Articulación entre la autonomía individual y colectiva y las normas estatales en la regulación del trabajo: balance y perspectivas», *A.L.*, núm. 3, 1993, pág. 54; y APILLUELO MARTÍN, M., «La libertad sindical, negociación colectiva y autonomía individual (A propósito de la STCo 208/1993, de 28 de junio)», *A.L.*, núm. 6/7 (13 febrero) 1994, págs. 90 y ss.

<sup>8</sup> DURÁN LÓPEZ, F. y SÁEZ LARA, C., «Autonomía colectiva y autonomía individual en la fijación y modificación de las condiciones de trabajo», *R.L.*, núm. 20-21 (octubre-noviembre), 1991, págs. 106 y ss.



la concurrencia del consentimiento del trabajador es suficiente para que las trabas previstas en el art. 41 ET a las modificaciones unilaterales de las condiciones de trabajo establecidas en convenio colectivo no tengan aplicación. Como consecuencia de que los trabajadores consintieron dicha modificación, estaríamos ante decisiones consensuadas e individuales no impugnables por la vía del conflicto colectivo del art. 41 ET.

En definitiva, este magistrado, como los autores que se adscriben a posicionamientos semejantes, justifican todos sus razonamientos en la defensa del derecho de los trabajadores individuales a gobernar, al menos en partes significativas, sus condiciones de trabajo. Olvida, por tanto, el magistrado discrepante que, desde un punto de vista social, poco han cambiado las circunstancias que llevaron a los clásicos de nuestra disciplina a cuestionar la realidad de la autonomía individual bilateral en el Derecho del Trabajo, y la consideración de ésta como una mera cortina que oculta el enorme poder de imposición que implica la desigualdad económica existente entre trabajador y empresario. Dicha desigualdad supone que una potenciación de semejante instrumento de regulación conlleva un aumento de las facultades unilaterales del empresario. En un momento como el actual, con unos elevadísimos índices de precariedad, las posibilidades de negociación de que disponen los trabajadores al margen de los instrumentos colectivos son prácticamente inexistentes.

#### 4. CONTEXTUALIZACIÓN DE LA STC 238/05

Al margen de lo establecido en el Voto Particular, la STC 238/05 ha de ponerse en relación, como es habitual en este lugar, con los más recientes pronunciamientos mantenidos por el máximo garante de nuestra Constitución. En apariencia, el Tribunal Constitucional parece contradecir en esta ocasión pronunciamientos recientes que inciden en la línea de entender la negociación colectiva y el fruto de la misma, el convenio colectivo, como instrumentos adecuados de flexibilización y gestión empresarial. Efectivamente, el aumento de las capacidades reguladoras de la autonomía individual y, por ende, la capacidad de que el pacto individual ocupe el lugar reservado al convenio colectivo, supone un avance en el tantas veces citado proceso de flexibilización del Derecho del Trabajo. Como acabamos de mantener, posicionamientos doctrinales y jurisprudenciales como los descritos parten de que, en aras de conseguir una mayor flexibilidad, ha de potenciarse el papel regulador de la autonomía individual, mucho más ductil a la hora de adaptar las condiciones de trabajo a las cambiantes circunstancias económicas de la empresa. Por tanto, partiendo de este razonamiento, se podía llegar a la conclusión de que defender una negociación colectiva fuerte frente



a posibles modificaciones individuales conlleva necesariamente impedir que este terreno sea ocupado por los principios del nuevo Derecho del Trabajo flexible.

Sin embargo, esta apariencia se quiebra con un análisis un poco más detallado de la misma. En concreto, al mismo tiempo que el Tribunal Constitucional impide, con mayor rigor que en sentencias anteriores, el fenómeno conocido como autonomía individual en masa, deja bien sentado que ello no implica petrificar la modificación *ante tempus* del convenio. En ningún momento cuestiona la constitucionalidad del procedimiento modificador del convenio colectivo previsto en el art. 41 ET, que salva por el carácter también colectivo del mismo.

Es decir, lo trascendente de la cuestión ahora analizada no es tanto que el convenio colectivo se viera afectado durante su vigencia y, en consecuencia, alguna de sus previsiones no desplegara los efectos pretendidos por los negociadores, sino el de impedir que dicha modificación se lleve a efecto por vías no colectivas. Efectivamente, el propio Tribunal, aun sin ser ése el motivo del recurso de amparo, se preocupa de advertir que el convenio colectivo una vez negociado no queda petrificado e inmune a cualquier alteración de las circunstancias técnicas, económicas, organizativas y de producción de la empresa. Es decir, la flexibilidad se encuentra garantizada ya en nuestro Derecho del Trabajo a través especialmente del art. 41 ET. De este modo, siempre que se garantice el carácter colectivo del procedimiento modificador, aunque éste no fuera el previsto en el Título III E.T., el convenio colectivo cedería su resistencia a una hipotética alteración extemporánea de su contenido. Partiendo de estas premisas, se puede llegar a la conclusión de que la voluntad del Constitucional no era tanto la de impedir la flexibilización del convenio colectivo cuanto la de preservar la función de éste como instrumento de flexibilización de las condiciones de trabajo<sup>9</sup>.

<sup>9</sup> Especialmente significativo es el razonamiento mantenido desde la perspectiva de la patronal del sector bancario en el supuesto analizado. Desde esta perspectiva, se mantiene que el Tribunal Constitucional con este pronunciamiento no sólo protege el derecho de los sindicatos a la negociación colectiva, sino también el derecho de las Asociales patronales, dado que lo contrario supondría impedir la autorregulación de las normas de competencia empresarial en el sector (Cfr. HERNANDO DE LARRAMENDI SAMANIEGO, A., «Vulneración del derecho a la negociación colectiva y adecuación del conflicto colectivo para impugnar modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo vía “acuerdos individuales en masa”», *R.L.*, núm. 24, 2005, págs. 58 y ss).