

# LOS DERECHOS HUMANOS Y EL DERECHO LABORAL

## JURISPRUDENCIA LABORAL

**Miguel Rodríguez-Piñero Royo**

*Profesor titular de Derecho del Trabajo. Universidad Carlos III*



L objetivo de esta sección es realizar una crónica de la jurisprudencia ordinaria laboral en materia de derechos fundamentales, a lo largo de los seis meses inmediatamente anteriores que determinan la periodicidad de esta revista. A pesar de ello, y dado que es éste su primer número, lo que obvia la necesidad de llevar un seguimiento directo de la jurisprudencia durante un período de tiempo determinado, nos vamos a permitir cambiar de óptica en esta primera crónica, y vamos a limitar nuestro estudio a sólo dos pronunciamientos judiciales de fecha reciente, que han tenido una especial repercusión en un aspecto tan central de los derechos laborales fundamentales como es la libertad sindical. Se trata, además, de dos pronunciamientos de nuestro Tribunal Constitucional, por lo que también desde esta perspectiva se saldría este estudio de lo inicialmente previsto para esta sección. Sin embargo, este carácter excepcional que le proporciona el integrarse en el número de presentación de una nueva publicación, y la propia

importancia de los pronunciamientos escogidos, que les hace merecedores de un tratamiento específico, nos hace optar por dar este anómalo contenido a nuestra sección; anomalía que, en principio, no se reiterará en números posteriores de esta misma revista.

La importancia de estas dos sentencias constitucionales obedece no sólo al derecho fundamental objeto de estudio y análisis, la libertad sindical; es-triba también, a nuestro juicio, en que trata algunos de los temas de mayor actualidad en el campo de las relaciones laborales de principios de los noventa, y sus posibles efectos en aspectos centrales del ordenamiento laboral. Se trata de temas actuales, y de la solución de problemas también actuales en nuestro sistema de relaciones profesionales.

Ambos pronunciamientos coinciden también, y esto aumenta el interés de su estudio conjunto, en un aspecto concreto de la libertad sindical, derecho multidimensional de muchos y diversos contenidos; en concreto, se trata del *derecho a la negociación colectiva laboral*, el reconocimiento de la potestad normativa de los grupos profesionales organizados en ejercicio de su autonomía colectiva. En ambos casos se trata de su papel en el sistema de relaciones laborales y de su relación con las otras fuentes del Derecho del Trabajo, con los otros sujetos investidos de potestad normativa en esta materia en nuestro ordenamiento jurídico; y ello desde la perspectiva de su reconocimiento constitucional, del papel que se le atribuye a este particular mecanismo de creación normativa en el esquema del Estado social y democrático de Derecho que establece la Constitución Española de 1978.

Una de las peculiaridades de nuestra Constitución desde un punto de vista laboral es el reconocimiento expreso que en ella se hace del "derecho a la negociación colectiva laboral entre los representantes de los trabajadores y empresarios" que se hace en su artículo 37.1 de la Norma Suprema, dentro de la sección dedicada por su título I a "los derechos y deberes de los ciudadanos". Se trata de una peculiaridad en la medida en que en otros textos constitucionales de nuestro ámbito no se hace un reconocimiento expreso de este derecho; la tendencia general en estos sistemas, de los que clara muestra son el alemán y el italiano, es la de recoger de modo exclusivo, y en términos muy amplios, el derecho a la libertad sindical, entre cuyos contenidos la respectiva jurisprudencia constitucional va a entender incluido este derecho a la negociación colectiva. Esta interpretación se apoyaría, entre otros argumentos, en la propia normativa internacional laboral, cuyos instrumentos de promoción de esta negociación la harían derivar directamente de este derecho fundamental.

La disociación en estos dos preceptos de uno de los contenidos de la libertad sindical obedece a la voluntad del constituyente de realzar el pluralismo en los mecanismos de creación normativa del Estado democrático; este precepto indica, según el Tribunal Constitucional, su reconocimiento constitucional (STC 58/1985). Podría haber producido, en principio, problemas en cuanto a la garantía de la efectividad de este derecho a la negociación colectiva, ya que aparece en una sección distinta del Título I del texto constitucional, mereciendo por ello un nivel inferior de garantías al reconocido a la libertad sindical; en este sentido, el propio Tribunal Constitucional ha tenido ocasión de señalar expresamente que la protección de este derecho no es susceptible de protección en amparo (STC 4/1983). Sin embargo, también el Tribunal se ha manifestado sobre la relación de este derecho con la libertad sindical, habiendo declarado en numerosos pronunciamientos que la negociación colectiva es un medio para el ejercicio de la acción sindical (STC 98/1985), y que la libertad sindical comprende inexcusablemente todos aquellos medios de acción sindical que contribuyen a que el sindicato pueda desenvolver la actividad a que está llamado por la Constitución (STC 38/1986). Por ello, toda práctica encaminada a negar, obstaculizar o desvirtuar el ejercicio de dicha facultad negociadora ha de entenderse no sólo como una práctica vulneradora del artículo 37.1 de la Constitución, sino también como una violación del derecho a la libertad sindical que consagra el artículo 28.1 de la misma (SSTC 187/1987 y 108/1989).

En otros pronunciamientos el Tribunal ha reconocido el carácter de fuente del Derecho del convenio colectivo, y su encuadre en la jerarquía normativa de esta rama del ordenamiento con obligado respeto a las normas de rango superior, incluida la propia Constitución (SSTC 58/1985, 177/1988, 171/1988, 210/1990 y 145/1991). De ello se ha derivado la ilicitud de todo acuerdo contrario a los derechos fundamentales en ella reconocidos, especialmente en lo relativo al principio de igualdad.

El respeto a los derechos fundamentales por la norma colectiva nos lleva al primero de los grandes temas que van a ser tratados por los pronunciamientos que estudiamos, la relación entre la autonomía individual y la colectiva, entre la potestad de autorregulación del trabajador individual en defensa de sus propios intereses, y de las competencias negociadoras de las organizaciones que los representan. La relación entre estos dos ámbitos de autonomía ha tenido una tradicional importancia en el Derecho del Trabajo, un ordenamiento que, debido a la desigual posición originaria entre trabajadores y empresarios, ha siempre mirado con bastante desconfianza a la auto-

nomía individual del trabajador, limitando sus facultades de disposición de derechos y el propio ámbito de materias regulables por contrato individual. El propio reconocimiento a la autonomía de los grupos profesionales, característico de esta rama del Derecho, supone una ulterior limitación del ámbito de la autonomía individual, que queda sometida a las normas colectivamente negociadas.

El problema de la relación entre dos ámbitos de autonomía se deriva del potencial contraste entre el establecimiento de una regulación homogénea y de aplicación general por vía de la negociación colectiva, y los intereses particulares y peculiares de los trabajadores incluidos en su ámbito de aplicación. Esta posible divergencia entre el interés colectivo y el individual se ha convertido en una realidad cada vez más recurrente a medida que se agudiza la heterogeneidad en el seno del colectivo de trabajadores incluido en el ámbito de la normativa convencional, tanto por los profundos cambios sociales producidos en las últimas décadas (que han determinado el ingreso al mercado de trabajo de grupos de personas de características y prioridades muy diversas), como por la propia extensión de los convenios colectivos, que, en consonancia con el papel que se les atribuye en nuestro sistema constitucional, han pasado a regular nuevos sectores y grupos profesionales. Ello ha determinado que no siempre exista una coincidencia de ambos intereses, por la imposibilidad material de que las normas de aplicación general (como son los convenios colectivos, si celebrados legalmente, en nuestro Derecho), satisfagan por completo las aspiraciones de todos los incluidos de su ámbito de aplicación personal.

La Sentencia 105/1992, de 1 de julio (*BOE* de 24 de julio de 1992), se dictó en un supuesto de hecho en el que una empresa había recurrido a una práctica, cada vez más generalizada en la realidad de nuestras relaciones laborales, de sustitución de lo acordado en convenio colectivo a través de acuerdos individuales con los trabajadores; se trataba en concreto de la sustitución de la jornada continuada, pactada en convenio, por otra partida, por medio de acuerdos, voluntarios e individuales, concertados directamente con los trabajadores. Se trataba de una operación realizada a nivel de toda la empresa, con centros de trabajo en todo el territorio nacional de forma organizada y sistemática, y sin consulta alguna con los representantes de los trabajadores. Planteada demanda de conflicto por los sindicatos firmantes del convenio, se inició un procedimiento judicial que culminó con un pronunciamiento del Tribunal Central de Trabajo que aceptaba la validez de la modificación de la jornada, porque ésta no había sido impuesta a los trabajadores, y no superaba los máximos de jornada previstos en el convenio.

Los demandantes recurrieron en amparo contra la sentencia por entender que ésta, entre otros, vulneraba su derecho a la libertad sindical, “por prescindir del carácter vinculante del citado convenio, y de las garantías que para los trabajadores supone el que las condiciones de trabajo se pacten colectivamente. En su entender, la falta de negociación del convenio supone “cuestionar totalmente el sistema de representación colectiva” (f. j. 1).

Aunque los recurrentes no invocaron en ningún momento el artículo 28 de la Constitución Española como base de su pretensión, de acuerdo con su doctrina en esta materia el Tribunal entendió cumplido el requisito establecido en el artículo 44.1.c de su ley reguladora, al poder deducirse del propio relato de los hechos la violación de un derecho fundamental, en este caso la libertad sindical. A partir de este razonamiento, el Tribunal va a girar toda su argumentación sobre este precepto constitucional: “no se trata en él, como hemos visto, de un amparo que fundado en el artículo 37 de la Constitución interponen los trabajadores o empresarios afectados por dicho precepto (...). Aquí se trata de un caso sustancialmente diferente: de un recurso de amparo que, formulado por los sindicatos, plantean el problema desde el ángulo del contenido que la libertad sindical les atribuye en orden al Convenio Colectivo legalmente pactado” (f. j. 4). La negociación colectiva es estudiada aquí como una manifestación del derecho a la libertad sindical, atacado por la empresa mediante una erosión continuada y sistemática de su contenido.

Desde esta perspectiva, que como vimos reproduce la doctrina tradicional del Tribunal Constitucional en esta materia, toda actividad que suponga “negar, obstaculizar o desvirtuar el ejercicio de dicha facultad negociadora por los sindicatos ha de entenderse (...) como una violación del derecho a la libertad sindical” (f. j. 5). Planteada la cuestión en estos términos, quizá habría bastado con enjuiciar la actitud de la empresa, consciente y sistemáticamente vulneradora del convenio, para entender presente una violación de este derecho fundamental. Sin embargo, la sentencia cambia en este punto de nivel, y se eleva para estudiar el problema de la relación entre la autonomía individual y la colectiva, abandonando de paso toda atención hacia el sujeto realmente responsable de esta práctica, el empresario. El Tribunal se va a ocupar de decidir la cuestión exclusivamente desde el punto de vista de la relación entre estos dos ámbitos de regulación: el problema del recurso sería, así, “si la voluntad individual de los trabajadores, manifestada por la aceptación de una oferta voluntaria formulada por la empresa, puede modificar respecto de los mismos el contenido de lo pactado con carácter general por el artículo 7 del Convenio Colectivo del sector, relativo a la jornada de trabajo

en las empresas de seguros" (f. j. 6). Cambio de óptica que supone dejar de lado un tema que podría haber resultado interesante, la calificación de la oferta genérica y unilateral del empleador desde la perspectiva de la doctrina jurisprudencial sobre libertad sindical, determinando si supone o no por sí misma una vulneración de este derecho; habría resultado interesante porque, como dijimos antes, este tipo de prácticas se reitera en la vida de las empresas como una fórmula de obtener una mayor flexibilidad en la gestión de la mano de obra de lo que permite la negociación con los representantes sindicales de los trabajadores.

No es éste el centro de la cuestión, para el Tribunal; éste debe ser la relación entre ambas voluntades, la individual y la colectiva, y entiende que debe darse prioridad a esta última. Y ello porque "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 la negociación colectiva configurado por el legislador cuya virtualidad viene determinada por la fuerza vinculante de los convenios constitucionalmente prevista en el artículo 37.1 de la Constitución Española" (f. j. 6). La oferta genérica y la aceptación individualizada de las nuevas condiciones de trabajo, aunque formalmente no alteren la vigencia del convenio colectivo, suponen "la quiebra de la fuerza vinculante y el carácter normativo que tienen legalmente reconocidos los pactos sustanciales del convenio" (f. j. 6). Para el Tribunal, "de no hacerse así y mantenerse vigente un convenio sin que, en determinadas partes esenciales del mismo (...) sea de obligado cumplimiento para todos los integrantes del sector regulado, se vendría abajo el sistema de negociación colectiva que presupone, por esencia y conceptualmente, la prevalencia de la autonomía individual de los afectados por el convenio".

En el razonamiento del Tribunal, de prevalecer la voluntad individual sobre la colectiva, se estaría rompiendo todo el sistema legal de negociación colectiva establecido en nuestro Derecho. Aquí podría discutirse la posición del Tribunal, pues el régimen legal de la negociación colectiva es un desarrollo de lo previsto en el artículo 37 de la Constitución Española, y no en el 28; y el propio Tribunal ha señalado que no toda infracción del artículo 37 lo será también del 28 (STC 118/1983). Pero no es éste el aspecto de la sentencia que nos parece menos acertado: como ya hemos dicho, se deja de lado al sujeto iniciador de estas prácticas, y se realiza el estudio a un nivel quizá excesivamente elevado y general. Al plantearse toda la cuestión como

una mera opción entre la autonomía individual y la colectiva, la solución sólo puede ser el sacrificio total de una por la otra. Y así se afirma, con carácter general, que no podrá prevalecer la autonomía individual de los trabajadores sobre la autonomía colectiva plasmada en un convenio legalmente firmado.

Esta solución, la única posible en los términos en los que se había planteado el debate, peca de excesiva contundencia y de falta de matices. La relación entre estas dos autonomías, en definitiva entre dos ámbitos de libertad, es mucho más compleja de lo que parece dar a entender esta sentencia. Hay también intereses legítimos y derechos fundamentales del trabajador que han de ser respetados incluso por la norma colectiva, lo que el propio Tribunal se ha encargado de señalar con asiduidad. Aunque es evidente que el texto constitucional atribuye un especial papel al momento colectivo en la defensa de los intereses de los trabajadores, no es menos cierto que también éstos, en cuanto individuos, son portadores de intereses y aspiraciones propias que no pueden ser ignorados sin más. En el seno del debate actualmente planteado sobre esta temática, la Sentencia 105/1992 viene más a acabar con la discusión que a enriquecerla con nuevos elementos de juicio.

En el fondo, lo que habría que haber examinado en este caso son los efectos destructivos de la política de la empresa sobre la posición contractual de los sindicatos, y sobre su propia representatividad frente al colectivo de trabajadores de la empresa. Y es que este tipo de operaciones, por más que con fines legítimos en algunas ocasiones (y como es, nos parece, el caso), son también un magnífico instrumento de lucha antisindical, de gran efectividad para cuestionar el propio papel de los sindicatos en la sociedad. La experiencia comparada muestra cómo en sistemas de relaciones laborales algo más selváticos que el nuestro, como puede ser el norteamericano, a través de este "puenteamiento" del sindicato se puede llegar a su destrucción. Por esto, y por la propia frecuencia de este tipo de prácticas en nuestra realidad empresarial, un poco de más atención a la operación montada por la empresa hubiera sido ciertamente deseable. En todo caso, parece que esta idea no ha escapado del todo al Tribunal Constitucional, que llega a señalar, que "sólo la unión de los trabajadores a través de los sindicatos que los representan permite la negociación equilibrada de las condiciones de trabajo que persiguen los convenios colectivos y que se traduce en la fuerza vinculante de los mismos y en el carácter normativo de lo pactado en ellos" (f. j. 6).

El segundo de los pronunciamientos que estudiaremos se refiere también a la negociación colectiva como derecho constitucionalmente reconocido, bien que desde una perspectiva bastante diferente, y en un proceso de ca-

racterísticas también distintas. Se trata de la Sentencia 92/1992, de 11 de junio de 1992 (*BOE* de 15 de julio de 1992), dictada con ocasión de una cuestión de inconstitucionalidad planteada por la Sala de lo Contencioso-Administrativo de la Audiencia Territorial de Zaragoza en relación con la supuesta inconstitucionalidad del artículo 41.1 del Estatuto de los Trabajadores. Este precepto recoge el procedimiento a seguir por el empresario cuando pretenda una modificación de las condiciones de trabajo. El espíritu de la norma es el de autorizar las modificaciones de las condiciones de trabajo por iniciativa de la empresa cuando existan “probadas razones técnicas, organizativas o productivas”; y ello podrá lograrse por una doble vía: en primer lugar, mediante la aceptación de los representantes de los trabajadores; en segundo lugar, y de faltar esta aceptación (y siempre con un carácter supletorio a ésta), mediante la aprobación de la autoridad laboral, previo informe de la Inspección de Trabajo; todo ello se recoge en un precepto no especialmente claro en su redacción: “La dirección de la empresa, cuando existan probadas razones técnicas, organizativas o productivas, podrá acordar modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, que de no ser aceptadas por los representantes legales de los trabajadores habrán de ser aprobadas por la autoridad laboral, previo informe de la Inspección de Trabajo; en este último caso la resolución deberá dictarse en el plazo de quince días, a contar desde la solicitud formulada por la dirección de la empresa”.

La presentación de la cuestión respondió a que, en opinión del Tribunal de instancia, el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores establece un sistema de control administrativo, contrario al derecho de negociación colectiva establecido en el artículo 37 de la Constitución Española, ya que implica la sumisión de empresario y trabajadores a la decisión de un órgano administrativo, lo que se corresponde con un sistema de intervención claramente imitativo de los derechos a la negociación colectiva de trabajadores y empresarios. “En definitiva, el artículo 41.1 del Estatuto de los Trabajadores, en cuanto sustrae a la negociación colectiva de aspectos fundamentales de la relación laboral pactada, es inconstitucional por oposición al artículo 37 de la Constitución Española”.

El análisis que de esta cuestión de inconstitucionalidad realiza el Tribunal Constitucional resulta, a nuestro entender, más acertado en cuanto a su articulación y razonamiento que el de la sentencia anterior. Se produce también, como entonces, un cambio de nivel, elevándose en una primera fase a un estudio genérico y de principio (bien que no tan “elevado” como el alcanzado en la Sentencia 105/1992), y volviendo luego al nivel concreto del

asunto a resolver. Y ello porque entiende el Tribunal que en la cuestión planteada existen dos perspectivas distintas, cada una de las cuales es merecedora de un análisis pormenorizado.

En la primera de ellas lo que se estudia es la propia constitucionalidad del reconocimiento de una potestad de este tipo a la Administración: *“se pone en duda, pues, por contraria al derecho de negociación colectiva, la misma existencia de un procedimiento que confiere potestades decisorias a la Administración cuando exista un desacuerdo entre empresa y trabajadores, o, más precisamente, cuando la representación de los trabajadores ha manifestado su no aceptación de las modificaciones de las condiciones de trabajo acordadas por la dirección de la empresa”* (f. j. 2). Se plantea, así, la validez de esta competencia *per se*, con independencia de las condiciones de su ejercicio; el análisis se realiza a un nivel general, en relación con el propio sistema de negociación colectiva vigente en nuestro Derecho.

El razonamiento del Tribunal para solucionar esta primera fase del análisis parte de considerar que el artículo 41.1 del Estatuto de los Trabajadores no supone un atentado al derecho a la negociación colectiva, en cuanto en este precepto no existe negociación alguna. Para el Tribunal de lo que se trata es de una mera manifestación del poder de dirección del empresario; manifestación que, por exceder del *ius variandi* o potestad directiva empresarial ordinaria, requiere un plus que legitime la decisión empresarial, plus que se podrá obtener bien por la aceptación de los representantes de los trabajadores, bien por la autorización administrativa. En las palabras del Tribunal *“todo ello conduce a apreciar que no nos hallamos ante un supuesto de sustitución, por parte de la Administración, de la negociación colectiva, sino más propiamente de un supuesto de autorización, por motivos tasados de necesidad (o conveniencia probada), de la extensión de la potestad directiva de la empresa, y como un control sobre el ejercicio de esta potestad”* (f. j. 3). Esta competencia, más que meramente aceptable desde un punto de vista constitucional, encontraría su propia justificación en la misma Constitución: *“este control se justifica, por un lado, por el carácter extraordinario o exorbitante del ejercicio de ese poder en los casos previstos y acotados por el artículo 41.1 del Estatuto de los Trabajadores, que requiere una verificación de si efectivamente se dan los supuestos allí previstos; por otra parte, la actuación administrativa viene legitimada por las disposiciones del artículo 38 de la Constitución Española, que no sólo reconoce la libertad de empresa (y el inherente poder de dirección empresarial) sino que también encomienda a los poderes públicos la defensa de la productividad”* (f. j. 3). Es decir, la

facultad reconocida a la empresa por el artículo 41.1 del Estatuto de los Trabajadores se entiende en un plano exclusivamente individual, de ejercicio de los poderes propios del empresario; la posibilidad de aceptación de los representantes de los trabajadores (que exige su previa consulta sobre las modificaciones previstas) no es considerada como manifestación alguna del derecho a la negociación colectiva del artículo 37 de la Constitución Española.

Esta afirmación del Tribunal Constitucional puede dar lugar a alguna ulterior reflexión. Parece partir, en primer lugar, de una noción bastante restrictiva de la negociación colectiva, derecho que, como el mismo Tribunal ha tenido ocasión de señalar, no se agota en la negociación y firma de los convenios previstos en el Estatuto de los Trabajadores. Es más, en determinados sistemas esta negociación es vista como un procedimiento continuo, que iría adaptando en cada momento lo acordado a las nuevas situaciones y posiciones de las partes. Aquí se parece negar que estos acuerdos puntuales sobre temas concretos (en este caso, la modificación de determinadas condiciones de trabajo), puedan formar parte de este derecho. Por otra parte, parece distinguir como dos ámbitos completamente independientes la esfera del poder de dirección del empresario y la esfera de las materias objeto de negociación colectiva, cuando esto no es, en realidad, así. La negociación colectiva supone una reducción del poder de dirección del empleador en determinadas materias, que deberá acordar las condiciones de ejercicio de este poder con los representantes de sus trabajadores. Quizás habría sido conveniente alguna ulterior matización del Tribunal en este punto; podría haberse planteado, por ejemplo, la existencia de zonas intermedias entre estos dos campos, como podría ser el de la codecisión entre trabajadores y empresarios, al estilo de otros sistemas de nuestro ámbito.

Por otro lado, el nivel general y teórico en el que se produce esta primera reflexión hubiera sido bastante adecuado para plantearse la cuestión desde otra perspectiva; por ejemplo, cómo cuadrar en un sistema constitucional que atribuya a la autonomía colectiva un papel fundamental en la regulación de las condiciones de trabajo un mecanismo que permite a la Administración imponer unas modificaciones en estas condiciones en contra de la voluntad de los representantes de los trabajadores; en un sistema que, no debe olvidarse, reduce la regulación administrativa de las condiciones de trabajo a un papel ciertamente marginal. Esta reflexión no dejó de plantearse al Tribunal, de alguna manera, que se ocupó de ella en el segundo de los niveles de análisis que veremos.

En este segundo nivel el Tribunal se retrotrae a un ámbito de análisis inferior, más cercano al supuesto concreto de autos; *la posibilidad de una decisión administrativa que autorice la modificación de determinadas condiciones de trabajo pactadas en convenio colectivo*: “la inconstitucionalidad del artículo 41.1 del Estatuto de los Trabajadores radicaría en que supone que la decisión de la Administración, adoptada según el procedimiento allí recogido, primaria, en virtud del articulado cuestionado, sobre las estipulaciones pactadas en el convenio colectivo, vulnerando así el derecho del artículo 37 de la Constitución Española (f. j. 2). En este segundo análisis el Tribunal va a realizar un doble estudio de esta cuestión, que podemos calificar de “perspectiva ordinaria” y de “perspectiva constitucional” del tema. Comenzaremos con este último.

Desde un punto de vista constitucional, esta potestad de la Administración es considerada ilegítima. Por más que el convenio colectivo esté sometido al poder normativo del Estado, esto “no implica ni permite la existencia de decisiones administrativas que autoricen la dispensa o inaplicación singular de disposiciones contenidas en convenios colectivos, lo que no sólo sería desconocer la eficacia vinculante del convenio colectivo, sino incluso los principios garantizados en el artículo 9.3 de la Constitución Española” (f. j. 4). En base a ello, concluye el Tribunal Constitucional, “sería contrario al artículo 37.1 de la Constitución Española una interpretación del artículo 41.1 del Estatuto de los Trabajadores que permitiera a la Administración laboral autorizar al empresario la introducción de modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo, previstas y reguladas en un convenio colectivo” (f. j. 4). De esta manera, y en esta primera perspectiva, el artículo 41.1 del Estatuto de los Trabajadores sería constitucional en tanto en cuanto no resulte de aplicación respecto de condiciones pactadas en convenio colectivo; de otro modo supondría un atentado al derecho constitucional a la negociación colectiva no justificable por la general sumisión de los convenios colectivos a la Ley y a las demás normas de rango jerárquico superior.

Desde la segunda perspectiva, estrictamente de legalidad ordinaria, el Tribunal estudia la validez del artículo 41.1 del Estatuto de los Trabajadores en relación con otros preceptos del mismo cuerpo legal. En particular, con su artículo 3.1, que impide que “puedan establecerse en perjuicio del trabajador condiciones menos favorables o contrarias a las disposiciones legales y convenios colectivos”; y con el artículo 82.3, según el cual los convenios colectivos “obligan a todos los empresarios incluidos dentro de su ámbito de aplicación y durante todo el período de su vigencia”. Estos preceptos vendrían

a desarrollar el carácter imperativo de los convenios colectivos, recogido en el propio texto constitucional. Dado este carácter, no cabe admitir que el artículo 41.1 del Estatuto de los Trabajadores contenga una excepción a la regla general de imperatividad del convenio, lo que ocurriría de admitirse la posibilidad de aplicar el mecanismo que contiene respecto de condiciones fijadas en una norma colectiva. En apoyo de esta interpretación desde la legalidad ordinaria el Tribunal cita diversos pronunciamientos del Tribunal Supremo en los que se había fijado ya la misma doctrina, señalando la inviolabilidad de las cláusulas del convenio colectivo respecto del procedimiento fijado por esta norma estatutaria: esta jurisprudencia "ha declarado que la posibilidad de modificación por el cauce del artículo 41.1 del Estatuto de los Trabajadores ha de entenderse referida exclusivamente a las condiciones de trabajo de origen contractual, sin permitir el establecimiento en perjuicio del trabajador de condiciones menos favorables o contrarias a las disposiciones legales o convenios colectivos" (f. j. 4).

En consecuencia, el Tribunal entiende que se puede salvar la tacha de inconstitucionalidad del precepto, si de él se hace la interpretación que hemos señalado. Acompaña a este fallo un voto particular, formulado y firmado por dos de los miembros del Tribunal, que concurren con el sentido del fallo pero que disienten en cuanto a su argumentación. En su opinión, del propio texto del artículo 41.1 del Estatuto de los Trabajadores, y de los demás preceptos en materia de fuentes contenidos en este cuerpo legal, podría haberse llegado a idénticas conclusiones, sin necesidad de entrar en consideraciones hipotéticas sobre la primacía de la decisión administrativa sobre la norma colectiva. Una interpretación sistemática de todos estos preceptos lleva a concluir que en ningún momento el legislador estatutario se ha planteado la posibilidad de que pudiera operarse esta modificación, por lo que la interpretación impuesta por el Tribunal en su fallo es superflua e innecesaria.

En realidad, tampoco entendemos mucho la razón por la que el Tribunal entra en un análisis de legalidad ordinaria de este precepto, habiéndolo analizado ya desde un punto de vista constitucional. Hubiera resultado curioso, por ejemplo, comprobar qué hubiera ocurrido si se hubiera analizado el supuesto de hecho de la Sentencia 105/1992 desde la perspectiva de la legalidad ordinaria, en particular desde el estudio de las relaciones entre norma colectiva y contrato individual; en todo caso, nos parece un fallo acertado, que salva con bastante dignidad la constitucionalidad de un precepto de gran importancia dentro del conjunto de nuestro ordenamiento laboral.

Lo interesante de estos dos pronunciamientos es que ambos inciden, ciertamente desde perspectivas muy distintas, en un fenómeno que se ha convertido en el centro de todos los aspectos laborales de las economías contemporáneas, la cuestión de la llamada flexibilidad en la gestión de la mano de obra, y las posibilidades que para ello permite el ordenamiento laboral. Se trata, en realidad, de la adaptación del marco normativo a nuevas formas de organización y de gestión de la fuerza de trabajo, en el marco de un proceso más amplio de reorganización del sistema productivo. Esta flexibilidad que se pretende supone un ordenamiento que permita cambiar con facilidad las dimensiones de la plantilla de la empresa, las categorías y funciones de cada trabajador, y las propias condiciones de trabajo.

En el primer caso estudiado, lo que pretendía la empresa era cambiar las condiciones de trabajo, fijadas en convenio, acudiendo al contrato individual de trabajo con cada uno de los empleados (con independencia de una posible finalidad antisindical en esta medida); en el segundo, esta modificación se quería obtener mediante la autorización de la Administración. De esta manera, en ambos casos se trata de prácticas empresariales destinadas a cambiar el marco vigente para la prestación del trabajo; y en ambos casos, también, se pretende lograr este cambio al margen del marco natural para la determinación de las condiciones de trabajo, la negociación colectiva. Con ello se pone de manifiesto la escasa virtualidad que tiene esta negociación como mecanismos de flexibilización del mercado de trabajo, a diferencia de lo ocurrido en otros sistemas de relaciones laborales; en nuestro país la falta de acuerdo sobre estas materias determina el recurso a "fuentes alternativas de flexibilidad", como son el contrato individual o la autorización administrativa, descentrando de alguna manera el reparto natural de competencias entre los distintos mecanismos normativos previstos en nuestro Derecho del Trabajo.

