

# LAS RELACIONES ENTRE LA AUTONOMÍA INDIVIDUAL Y EL DERECHO A LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN EL ORDENAMIENTO JURÍDICO ESPAÑOL

(Síntesis y comentarios de la doctrina del Tribunal Constitucional sobre la utilización de la autonomía individual en masa)

**RODRIGO IGNACIO PALOMO VÉLEZ**

*Profesor de Derecho del Trabajo en la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales. Universidad de Talca (Chile)*

*Doctorando en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universitat de València (España)*

*Becario Fundación Carolina (España) y Presidencia de la República (Chile)*

## Extracto:

EL presente trabajo discurre sobre uno de los múltiples problemas que plantea el papel de la autonomía individual en la determinación de las condiciones de trabajo bajo la vigencia del actual modelo normativo español: sus complejas relaciones con el derecho a la negociación colectiva, principalmente en supuestos de uso masivo de la autonomía privada, cuestión que vuelve a adquirir especial interés en los tiempos actuales, donde el fantasma omnipresente de la crisis económica pone en jaque incluso a estas instituciones jurídico-laborales.

El eje central de los siguientes comentarios es la doctrina emanada de diversos pronunciamientos del Tribunal Constitucional español que se han referido a esta materia. En concreto, se analiza la relación entre la autonomía individual y el derecho a la negociación colectiva sobre la base de tres sentencias que bien representan el actual planteamiento constitucional sobre estos temas. La sentencia 105/1992, de 1 de julio, que fue la primera en sentar las bases de dicha doctrina; la sentencia 107/2000, de 5 de mayo, que la complementa efectuando importantes matices; y la sentencia 225/2001, de 26 de noviembre, que es la que la sintetiza, explica y fundamenta más claramente. Sin perjuicio de que dichas sentencias obran de columna en este estudio, se ha complementado el análisis con las visiones doctrinales más relevantes.

Se aborda, en primer término y de manera genérica, un breve repaso del contexto teórico y marco normativo en que se ubican los problemas jurídicos indicados, y se da cuenta de los antecedentes de las sentencias del Tribunal Constitucional antes señaladas. Sobre dicho soporte se articula una revisión analítica de la doctrina constitucional sobre las relaciones entre la autonomía individual y el derecho a la negociación colectiva, poniendo especial énfasis en sus fundamentos jurídicos, puntos de inflexión, fortalezas y debilidades.

**Palabras clave:** autonomía individual, negociación colectiva y pactos individuales en masa.

# Sumario

Planteamiento preliminar.

- I. Contexto teórico y marco normativo.
- II. Reseña de los antecedentes de las sentencias del Tribunal Constitucional.
  1. Los antecedentes de la sentencia 105/1992, de 1 de julio.
  2. Los antecedentes de la sentencia 107/2000, de 5 de mayo.
  3. Los antecedentes de la sentencia 225/2001, de 26 de noviembre.
- III. La doctrina del Tribunal Constitucional sobre las relaciones entre la autonomía individual y el derecho a la negociación colectiva.
  1. La doctrina constitucional anterior a la sentencia 105/1992.
  2. Planteamiento de la actual doctrina del Tribunal Constitucional.
  3. Síntesis de la actual doctrina del Tribunal Constitucional.
- IV. Conclusiones.

## PLANTEAMIENTO PRELIMINAR

Las relaciones entre las distintas fuentes del Derecho del Trabajo han sido, desde los orígenes de esta disciplina jurídica, una especie de caldo de cultivo para las más diversas tensiones teóricas y prácticas, con independencia del ordenamiento jurídico que en concreto se analice. Lo anterior se debe, en gran medida, a que se trata de una cuestión incrustada en la propia aplicación de las normas laborales y, por tanto, sujeta especialmente a los vaivenes de las tendencias dogmáticas y al inmenso universo de supuestos fácticos que se planteen al respecto.

Las relaciones entre la autonomía individual y la autonomía colectiva no escapan a dicha complejidad. Es precisamente en este escenario donde se ubica el trabajo que se presenta, que discurre específicamente sobre uno de los múltiples problemas que plantea el papel de la autonomía individual en la determinación de las condiciones de trabajo bajo la vigencia del actual modelo normativo español: sus complejas relaciones con el derecho a la negociación colectiva, principalmente en supuestos de uso masivo de la autonomía privada, cuestión que vuelve a adquirir especial interés en los tiempos actuales, donde el fantasma omnipresente de la crisis económica pone en jaque incluso a estas instituciones jurídico-laborales.

Ahora bien, el eje central de los siguientes comentarios es la doctrina emanada de diversos pronunciamientos del Tribunal Constitucional español que se han referido a esta materia. En concreto, se analiza la relación entre la autonomía individual y el derecho a la negociación colectiva sobre la base de tres sentencias que bien representan el actual planteamiento constitucional sobre estos temas. La sentencia 105/1992, de 1 de julio, que fue la primera en sentar las bases de dicha doctrina; la sentencia 107/2000, de 5 de mayo, que la complementa efectuando importantes matices; y la sentencia 225/2001, de 26 de noviembre, que es la que la sintetiza, explica y fundamenta más claramente. Sin perjuicio de que dichas sentencias obran de columna en este estudio, he procurado complementar el análisis con las visiones doctrinales más relevantes, a partir de la revisión de monografías y artículos específicos que han tratado estos tópicos.

Cabe insistir en que el análisis se plantea en relación con el ordenamiento jurídico-laboral vigente en España, que si bien permite más de una interpretación en su fase aplicativa, otorga un marco indisponible de acción a las diversas fuentes de las relaciones laborales. Por tanto, se ha prescindido conscientemente de valoraciones de política legislativa que, aunque interesantes, exceden los propósitos planteados.

En concreto se aborda, en primer término y de manera genérica, un breve repaso del contexto teórico y marco normativo en que se ubican los problemas jurídicos indicados, y se da cuenta de los

antecedentes de las sentencias del Tribunal Constitucional antes señaladas. Sobre dicho soporte centro luego mis esfuerzos en articular una revisión analítica de la doctrina constitucional sobre las relaciones entre la autonomía individual y el derecho a la negociación colectiva, poniendo especial énfasis en sus fundamentos jurídicos, puntos de inflexión, fortalezas y debilidades.

## I. CONTEXTO TEÓRICO Y MARCO NORMATIVO

El contexto general en que se ubica el problema planteado es el de las relaciones entre las distintas fuentes de la relación laboral. Dentro de dicho marco, problemas de especial complejidad se han planteado entre la autonomía colectiva y la autonomía individual, incluyendo en esta última tanto la autonomía contractual de las partes como el ejercicio de la voluntad unilateral del empresario.

El marco normativo básico que rige dichas relaciones en el ordenamiento español está dado por los artículos 3.1 c) y 3.5 del Estatuto de los Trabajadores (en adelante, ET). El primero establece que «los derechos y obligaciones concernientes a la relación laboral se regulan: c) Por la voluntad de las partes, manifestada en el contrato de trabajo, siendo su objeto lícito y sin que en ningún caso puedan establecerse en perjuicio del trabajador condiciones menos favorables o contrarias a las disposiciones legales y convenios colectivos antes expresados». Se consagra de esta forma el principio de la condición más beneficiosa o criterio de la favorabilidad, que en su aplicación a las concretas relaciones laborales ha generado diversas dificultades interpretativas. Una de ellas es el debate sobre el correcto entendimiento de la expresión «contrarias» utilizada por el precepto, sobre lo que se volverá más adelante.

El artículo 3.5 del ET, por su parte, contiene también importantes pautas normativas para el juego de la autonomía individual y de la autonomía colectiva. En efecto, establece que «los trabajadores no podrán disponer válidamente, antes o después de su adquisición, de los derechos que tengan reconocidos por disposiciones legales de derecho necesario. Tampoco podrán disponer válidamente de los derechos reconocidos como indisponibles por convenio colectivo». La norma, que recoge el principio de indisponibilidad de los derechos laborales, también ha planteado problemas aplicativos, como la dificultad para determinar qué normas legales y convencionales contienen derechos indisponibles para la autonomía individual, lo que importa trasladar a la práctica la distinción clásica entre normas de derecho necesario absoluto, normas de derecho necesario relativo y normas dispositivas.

Ante dichas normas básicas, el espacio tradicional de la autonomía individual ha quedado circunscrito a la posibilidad de modificar el derecho dispositivo o mejorar los mínimos legales, no pudiendo empeorarlos ni contener cláusulas contrarias al derecho necesario absoluto. Así, se han planteado relaciones de suplementariedad no solo de la autonomía individual respecto de la autonomía colectiva, sino también de la primera respecto de las demás normas heterónomas.

Lo anterior tiene una justificación histórica en los propios presupuestos de nacimiento del Derecho del Trabajo como disciplina jurídica autónoma. El principio de autonomía de la voluntad cedió terreno a la heteronomía estatal y a la autonomía colectiva a fin de otorgar protección al contratante más débil, que contrataba desde una posición de subordinación.

En el modelo normativo imperante, por tanto, la premisa básica en esta materia es que en caso de confrontación o conflicto entre la autonomía colectiva y la autonomía individual, debe hacerse primar la primera, pero sin que esta pueda anular completamente a la voluntad individual. Esta difícil simbiosis, ya compleja en abstracto, lo es más todavía «cuando la fijación de condiciones de trabajo más beneficiosas no tiene carácter aislado e individual, sino que adquiere matices plurales, en la medida en que el empresario, mediante pactos individuales sucesivos u ofertas genéricas, las extiende a un colectivo, más o menos amplio, de sus trabajadores»<sup>1</sup>.

En efecto, cabe agregar en este punto otro antecedente normativo de relevancia. El ordenamiento jurídico español contempla un modelo decididamente potenciador de la negociación colectiva. A partir de un amplio reconocimiento del derecho a la negociación colectiva y de la fuerza vinculante de los convenios, en el artículo 37.1 de la Constitución española (en adelante, CE), garantizado además con la configuración del derecho de libertad sindical (art. 28 CE), la legislación de desarrollo atribuye a los convenios estatutarios eficacia jurídica normativa y eficacia personal *erga omnes*. En general, este modelo se ha mantenido y hasta reforzado con las reformas laborales que han afectado al texto original del ET, que han dado mayor espacio a la negociación colectiva y le han encargado también la función de adaptabilidad de los convenios a la realidad en que se aplican.

Ahora bien, la doctrina ha puesto de manifiesto que esta concepción tradicional «nunca ha sido estable positivamente ni ha sido pacífica doctrinalmente»<sup>2</sup>, afirmación que adquiere particular vigencia si se piensa en las repercusiones de las tendencias promotoras de la individualización de las relaciones laborales en las ya tensas relaciones entre la autonomía individual y la autonomía colectiva.

La individualización de las relaciones laborales<sup>3</sup> es un fenómeno de contenido complejo, que engloba varias y diversas aristas, las que han venido siendo discutidas por la doctrina y la jurisprudencia españolas principalmente desde la segunda mitad de la década de los ochenta. Una de las aristas de esta tendencia individualizadora propugna la revitalización de la función reguladora del contrato de trabajo que, como se indicó, ha estado históricamente disminuida.

Más allá de que los más acérrimos detractores de estas tendencias vean en ellas un intento de «desandar lo andado y (...) de volver a los orígenes de la disciplina», en una suerte de antihistoria, lo que en realidad parece estar en su trasfondo es la búsqueda de un nuevo equilibrio y articulación entre la autonomía individual y la autonomía colectiva<sup>4</sup>. En este sentido, la singularidad de este fenómeno frente a otras experiencias históricas en que el Derecho del Trabajo había vuelto los ojos a la autonomía privada, radica en que ahora la individualización de las relaciones laborales no tiene como objetivo desmontar la identidad y compenetración de los contrarios, trabajadores y empresarios, y así su integración

<sup>1</sup> GALIANA MORENO, Jesús María. «Autonomía colectiva y autonomía individual en la regulación de las condiciones de trabajo». *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, N.º 68. 2007, pág. 16.

<sup>2</sup> BLASCO PELLICER, Ángel. *La individualización de las relaciones laborales*. Consejo Económico y Social, España. 1995, pág. 212.

<sup>3</sup> Estas tendencias han sido definidas en términos generales como la «recuperación del papel de la autonomía individual, del contrato individual de trabajo, en el campo de las relaciones laborales». Prólogo de Tomás SALA FRANCO al libro de BLASCO PELLICER. *La individualización...* Ob. cit., pág. 13.

<sup>4</sup> GARCÍA-PERROTE ESCARTÍN, Ignacio. «Autonomía individual en masa y antisindicalidad». *Relaciones Laborales*, Tomo II. 1989, pág. 263.

en la empresa, sino que estas tendencias buscarían «desmontar la igualdad de los trabajadores (...) sobre la que opera el complejo legislativo y convencional colectivo del Derecho del Trabajo tradicional»<sup>5</sup>.

Lo cierto es que los intereses de los trabajadores son cada vez más plurales y heterogéneos, y ello por factores de muy distinta naturaleza. Por una parte, influye la casi infinita diversidad de situaciones personales, profesionales o familiares. Por otra, median los profundos cambios experimentados en la realidad productiva y en el mercado de trabajo. Ante ello, las distintas manifestaciones de la autonomía individual aparecen atrayentes frente a la ordenación colectiva –siempre más uniforme– de las relaciones laborales.

Asimismo, cabe reconocer que la complejidad de las relaciones entre la autonomía individual y el derecho a la negociación colectiva también ha puesto en jaque, en cierta medida, el modelo de representación de intereses y de regulación generalizada de las condiciones de trabajo mediante el desarrollo de la negociación colectiva, mostrando que en ocasiones puede resultar difícil «la articulación dentro del mismo de la tutela de intereses particulares y diferenciados, en un mundo cada vez más plural y complejo»<sup>6</sup>.

Pues bien, frente a las reclamaciones de mayor espacio para el contrato de trabajo, máxime cuando suponen pactos en masa, la jurisprudencia y la doctrina se han visto forzadas a repensar los límites de la autonomía individual, debiendo revisar y relativizar el principio de favor, como principal criterio a utilizar en dicha definición<sup>7</sup>. Así, han adquirido particular relevancia las exigencias de la libertad sindical, y del derecho a la negociación colectiva como parte esencial de la misma, como límites a la aplicación del citado principio.

Se ha hecho necesario delimitar en qué supuestos y condiciones pueden actuar las partes sin violar el contenido de tal derecho fundamental. En general, las diversas interpretaciones se mueven entre dos posturas globalizadoras. Por un lado, se señala que la autonomía colectiva puede, guardando respeto a la ley, establecer las concretas especificaciones de la relación laboral, las que una vez determinadas solo pueden modificarse en beneficio directo del trabajador y, por otro, que la autonomía colectiva no puede sustituir con carácter general la voluntad individual del trabajador, reconocida en los derechos constitucionales de libertad y libre desarrollo de la personalidad. Por ello, el trabajador puede pactar con el empresario condiciones distintas a las contenidas en el convenio colectivo aplicable, siempre que no vulnere los preceptos declarados como inderogables por el mismo<sup>8</sup>.

<sup>5</sup> CASAS BAAMONDE, María Emilia. «La individualización de las relaciones laborales». *Relaciones Laborales*, N.º 20-21. 1991, pág. 129.

<sup>6</sup> MARTÍNEZ MORENO, Carolina. «De nuevo sobre las atormentadas relaciones entre autonomía individual y autonomía colectiva. A propósito de la jurisprudencia constitucional sobre esta materia». *Revista de Derecho Social*, N.º 21. 2003. pág. 160. En el mismo sentido, véase: CASAS BAAMONDE. Ob. cit., pág. 139 y ss.; DURÁN LÓPEZ, Federico; SÁEZ LARA, Carmen. «Autonomía colectiva y autonomía individual en la fijación y modificación de las condiciones de trabajo». *Relaciones Laborales*, núms. 20-21. 1991, pág. 119; y RODRÍGUEZ-PIÑERO, Miguel. «Negociación colectiva e individualización de las relaciones laborales». *Relaciones Laborales*, núms. 20-21. 1991, pág. 2 y ss.

<sup>7</sup> RODRÍGUEZ-PIÑERO, Miguel. «Autonomía individual, negociación colectiva y libertad sindical». *Relaciones Laborales*, Tomo II. 1992, pág. 19.

<sup>8</sup> En este sentido, véase: BLASCO PELLICER. *La individualización...* Ob. cit., págs. 214-215.

## II. RESEÑA DE LOS ANTECEDENTES DE LAS SENTENCIAS DEL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

El punto de partida de las tres sentencias estructurales de la comentada doctrina del Tribunal Constitucional, y de otras que la siguen, es la utilización de la autonomía individual en masa que, si bien aplicada –como se verá– a supuestos fácticos diversos, venía siendo avalada por los tribunales de la jurisdicción ordinaria.

Inicialmente, estos acuerdos individuales en masa adquirieron figuración en el sector de la Banca, y significaban una regulación diferente, aunque no necesariamente inferior o contraria, a la del convenio de aplicación, principalmente en materia de gestión del tiempo de trabajo<sup>9</sup>. Sin embargo, con el tiempo estos pactos se han venido diversificando, tanto en las materias que abordan como en los supuestos en que operan.

### 1. Los antecedentes de la sentencia 105/1992, de 1 de julio.

En marzo de 1987, el «Grupo Asegurador Catalana-Occidente» publicó en los centros de trabajo de la empresa un anuncio en que ofrecía a sus trabajadores la posibilidad de modificar, de modo libre, voluntario e individual, el horario de jornada continua que venían prestando de lunes a sábado, por otro de jornada partida. A la modificación ofertada se incluía una compensación por gastos de manutención.

La oferta empresarial fue aceptada unánimemente en 75 oficinas, mientras que en otras 30 solo algunos trabajadores la acogieron, y en 4 se optó por mantener exclusivamente la jornada continua.

Dicha oferta, sin embargo, no había sido consultada con los representantes de los trabajadores, por lo que diversas representaciones unitarias y sindicales del grupo iniciaron contra el mismo un proceso de conflicto colectivo, por considerar que se había infringido el artículo 7 del convenio colectivo de ámbito estatal para las empresas de seguros, que imponía la jornada continuada y exigía para su modificación el acuerdo unánime de todos los trabajadores y la consulta a sus representantes unitarios.

Habiendo fracasado el intento de conciliación ante la autoridad laboral, la Magistratura de Trabajo N.º 4 de Barcelona, que conoció inicialmente el asunto, desestimó la demanda arguyendo que las modificaciones de los contratos de trabajo no habían sido impuestas, sino que eran reflejo de una oferta que había sido aceptada voluntariamente por los trabajadores interesados. Por tanto, declarar su nulidad hubiera supuesto negar su capacidad de obrar, vulnerando así el principio de autonomía de la voluntad. Por lo demás, no se había acreditado que la oferta empresarial hubiera implicado perjuicio, menoscabo o discriminación en los trabajadores que la aceptaban.

Los demandantes interpusieron un recurso especial de suplicación ante el Tribunal Central de Trabajo, el que fue rechazado por similares fundamentos, confirmándose íntegramente la sentencia de instancia.

<sup>9</sup> OJEDA AVILÉS, Antonio. «Autonomía colectiva y autonomía individual». *Relaciones Laborales*, núms. 20-21. 1991, pág. 57.

Los demandantes insistieron en sus pretensiones planteando luego un recurso de amparo ante el Tribunal Constitucional, en que solicitaban la nulidad de las sentencias antes señaladas por vulnerar los derechos fundamentales de tutela judicial efectiva (art. 24.1 CE) y de libertad sindical (art. 28 CE). Respecto de este último, fundaron su alegación en la vulneración de uno de los derechos que lo componen, el derecho a la negociación colectiva (art. 37 CE), lesionado por prescindir del carácter vinculante del Convenio citado y de las garantías que supone para los trabajadores el que las condiciones de trabajo se pacten colectivamente.

El Ministerio Fiscal interesó la denegación del amparo solicitado, invocando un pronunciamiento anterior del Tribunal Constitucional (Auto N.º 1074/1988, de 26 de septiembre) que había desestimado un recurso interpuesto en un supuesto de hecho similar, por consideraciones parecidas a las invocadas por los tribunales ordinarios laborales. Concretamente, el referido Auto indicaba que solo el desconocimiento radical del derecho de negociación colectiva podía propiciar el amparo constitucional, cuestión que no ocurría con una oferta empresarial como la comentada. La negociación colectiva no puede anular a la autonomía de la voluntad, agregaba.

Las compañías aseguradoras, por su parte, también invocaron la anterior jurisprudencia del Tribunal Constitucional para abogar por el rechazo del amparo solicitado. En efecto, sin desconocer que la libertad sindical es un derecho esencial de los trabajadores, sostuvieron que ella no padece cuando las manifestaciones directas de tales trabajadores se producen ordenadamente en temas que les afectan y únicamente les reportan beneficios.

## **2. Los antecedentes de la sentencia 107/2000, de 5 de mayo.**

En diciembre de 1992 se constituyó la comisión negociadora del convenio colectivo de la empresa «Entretenimiento de Automóviles, SA», y en 1993 ella celebró 5 reuniones, todas dentro de un espacio temporal de poco más de un mes. Al no alcanzarse acuerdo, la empresa formuló una última propuesta, que calificó como definitiva e irrevocable. Dado que no obtuvo respuesta, la empresa dio por terminada la negociación y procedió a realizar unilateralmente la revisión salarial para ese año, a partir de un sistema de valoración sobre el desempeño del trabajo. Con dicho proceder, 416 trabajadores vieron incrementado su salario, mientras que 63 no obtuvieron aumento alguno.

Luego, el convenio colectivo aprobado a mediados de 1994 estableció que todos los trabajadores que no habían obtenido incremento salarial en 1993, tuvieran un aumento del 3% de su salario fijo de tablas vigentes en 1993, con efectos de 1 de enero de 1994. Sin embargo, 30 de los 63 trabajadores que no habían recibido incremento salarial habían causado baja en la empresa.

Ante este panorama, la Federación del Metal de Comisiones Obreras presentó demanda de conflicto colectivo contra la empresa en cuestión, alegando discriminación (arts. 14 CE y 17 ET) y lesión del derecho a la negociación colectiva (art. 37.1, en relación con el art. 28.1 CE).

El Juzgado de lo Social N.º 6 de Madrid rechazó la demanda. En efecto, junto con desestimar la alegación de discriminación, la sentencia negó que se hubiera vulnerado el derecho a la negocia-

ción colectiva, como integrante de la libertad sindical, pues en los hechos se había constituido y funcionado la comisión negociadora del convenio, sin que hubiese podido acreditarse que la ruptura de la negociación fuera imputable a la empresa, sino que se debió a falta de acuerdo.

El citado sindicato recurrió de suplicación la sentencia, pero dicho recurso fue rechazado por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid. En la misma línea que el tribunal de instancia, fundó su decisión en que la empresa solo había mejorado los mínimos existentes luego que el procedimiento negocial concluyera sin acuerdo, para lo cual había recurrido a valorizaciones basadas en criterios objetivos y evaluaciones previas.

Recurriendo de amparo ante el Tribunal Constitucional, la otrora demandante alegó que las sentencias reseñadas vulneraban los derechos a la no discriminación (art. 14 CE) y a la libertad sindical (art. 28.1 CE, en relación con el art. 37.1 CE, sobre derecho a la negociación colectiva). Sobre este último, y apoyándose en la sentencia 105/1992 del mismo Tribunal, sostuvo que habría resultado vulnerado toda vez que la empresa solo había respetado formalmente la obligación legal de negociar y había infringido determinados preceptos de legalidad ordinaria que desarrollan el derecho de negociación colectiva de los representantes de los trabajadores. En efecto, estos no habían tenido conocimiento ni fueron consultados sobre los criterios empresariales usados en la revisión salarial.

El Ministerio Fiscal, por su parte, interesó inicialmente la desestimación del recurso, mas luego modificó su parecer inicial en el sentido de proponer el rechazo de la alegación de discriminación y la admisión de la vulneración denunciada de la libertad sindical. Fundó este último criterio en la omisión del trámite preceptivo de audiencia a los representantes de los trabajadores.

En su escrito de alegaciones, la empresa solicitó la desestimación del recurso argumentando que el fracaso de las negociaciones no le era imputable y que, pese a todo, había decidido incrementar el salario de los trabajadores que lo merecieran conforme a criterios individualizados y objetivos de méritos. Agregaba que el recurso de amparo además carecía de objeto, ya que las diferencias entre las partes habían quedado zanjadas con la firma del convenio de 1994.

### **3. Los antecedentes de la sentencia 225/2001, de 26 de noviembre.**

Durante la vigencia del I Convenio Colectivo de Empresa de «Renault España Comercial, SA», la sociedad propuso individualmente a los trabajadores que desempeñaban mandos medios y que tuvieran a bien aceptarla, una modificación del sistema pactado de remuneración, jornada y horario, contenido en un documento denominado «Sistema de Gestión Global de Mandos Intermedios».

Dicha actuación empresarial fue objeto de una demanda de conflicto colectivo, interpuesta por dos federaciones sindicales con representación en la empresa. Concretamente, alegaban que pese a que dicha oferta se había formulado de forma individualizada, tenía un alcance colectivo, ya que se dirigía a todo un grupo de trabajadores (los mandos intermedios), pretendiendo apartarlos de la regulación convencional.

La Sala de lo Social de la Audiencia Nacional acogió la demanda, señalando que la modificación sustancial perseguida solo podía canalizarse a través de un acuerdo entre el empresario y los representantes de los trabajadores, en conformidad a lo establecido por el artículo 41 del ET. Como no había mediado dicho acuerdo, declaró la nulidad de la medida empresarial.

La sentencia de la Audiencia Nacional fue recurrida de casación por la empresa, y dicho recurso fue acogido por el Tribunal Supremo, que estimó que tales modificaciones no atentaban contra la autonomía colectiva, toda vez que se habían sometido por la empresa a la libre y voluntaria aceptación de los referidos trabajadores. Por ello, no se trataba de modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo impuestas por decisión unilateral de la empresa, presupuesto del artículo 41 del ET, sino de una propuesta de pactos novatorios que, en caso de ser aceptada individualmente por los mandos medios, sería incorporada en sus respectivos contratos de trabajo. En definitiva, el alto Tribunal estimó que dicho proceder cabía dentro de la autonomía individual de las partes, máxime cuando la empresa había respetado los mínimos del convenio colectivo, introduciendo mejoras retributivas y de jornada para el personal en cuestión.

Los demandantes de instancia recurrieron de amparo la sentencia del Tribunal Supremo ante el Tribunal Constitucional, alegando que se había vulnerado el derecho a la libertad sindical, que comprende en su seno al derecho a la negociación colectiva. Con apoyo en otras sentencias del órgano con jurisdicción constitucional (105/1992 y 208/1993), sostuvieron que la propuesta empresarial no era compatible con las bases constitucionales del sistema de relaciones laborales español, toda vez que utilizaba masivamente la autonomía individual en detrimento de la autonomía colectiva, modificando condiciones laborales pactadas en el convenio vigente sin contar con el acuerdo de los representantes de los trabajadores, como exige para estos casos el artículo 41 del ET.

La empresa insistió, en su escrito de alegaciones, en el carácter voluntario de las nuevas condiciones laborales propuestas a los mandos intermedios, en el hecho de que significaban una mejora respecto de las condiciones pactadas en el convenio, y en que la adhesión a la propuesta empresarial –aunque masiva (125 de 126 potenciales destinatarios)– había sido individualizada. A ello agregó que ni la propuesta ni su aplicación habían sido cuestionadas en las negociaciones posteriores.

El Ministerio Fiscal, por su parte, solicitó el otorgamiento del amparo basándose en que la vulneración de la libertad sindical se había producido al sustituir el mecanismo de la negociación por el de acuerdos individuales en masa.

### **III. LA DOCTRINA DEL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL SOBRE LAS RELACIONES ENTRE LA AUTONOMÍA INDIVIDUAL Y EL DERECHO A LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA**

#### **1. La doctrina constitucional anterior a la sentencia 105/1992.**

Antes de que el Tribunal Constitucional comenzara a configurar su actual doctrina sobre las relaciones entre la negociación colectiva y la autonomía individual, había reconocido un campo de

actuación bastante holgado a esta última en supuestos de pactos individuales en masa, al punto de ser criticado por dar crédito a un mecanismo de fuga de la regulación uniforme del convenio colectivo estatutario, bajo el ropaje del contrato de trabajo <sup>10</sup>. En efecto, se señaló que «de prosperar la utilización *transindividual* del contrato de trabajo como medio de determinación o modificación plural o colectiva de las condiciones de trabajo y de política de gestión de personal, el Derecho del Trabajo en la empresa correría el riesgo de convertirse en (...) una serie yuxtapuesta de micro-ordenamientos de base contractual voluntarista» <sup>11</sup>.

La doctrina comentada estuvo contenida principalmente en el Auto N.º 1074/1988, de 26 de septiembre <sup>12</sup>, no obstante también fue aplicada en otras resoluciones del Tribunal Constitucional que se refirieron a estas materias. Es el caso, por ejemplo, de las sentencias 58/1985, de 30 de abril, y 95/1985, de 29 de julio.

En efecto, en el citado Auto se señalaba que «la compatibilidad entre la autonomía individual y la autonomía colectiva –manifestación de la negociación colectiva– no impide que, respetándose, en todo caso, los mínimos resultantes del Convenio correspondiente, puedan mejorarse las condiciones laborales de los trabajadores. Mejora de esas condiciones que, evidentemente, puede permitir un cierto margen de apreciación y valoración subjetiva, pero que en la medida en que se oferten con carácter general y amplíen el propio ámbito de decisión de la autonomía individual de los trabajadores (...) no debe estimarse como vulneradora del artículo 28.1 de la Constitución» (fundamento jurídico 3).

En el mismo sentido, en la sentencia 58/1985, el Tribunal Constitucional ya había afirmado que «los problemas derivados de las relaciones entre autonomía colectiva y autonomía individual han de solventarse mediante la conjunción de dos principios básicos: Primero, que la negociación colectiva no puede anular la autonomía individual, pues esta, garantía de la libertad personal, ha de contar con un marco de actuación incluso en unos ámbitos como los de la Empresa en los que exigencias de índole económica, técnica o productiva reclaman una conformación colectiva de condiciones uniformes; y segundo, que no puede en modo alguno negarse la capacidad de incidencia del Convenio en el terreno de los derechos o intereses individuales, pues ello equivaldría a negar toda virtualidad a la negociación colectiva, en contra de la precisión constitucional que la configura como un instrumento esencial para la ordenación de las relaciones de trabajo (...)» (fundamento jurídico 6).

En definitiva, los principales criterios de ponderación invocados por esta tendencia interpretativa eran una pretendida separación y reparto de las esferas de actuación de la autonomía individual

<sup>10</sup> Véase: GARCÍA-PERROTE ESCARTÍN. Ob. cit., pág. 265 y ss. En el mismo sentido, se ha calificado a esta interpretación jurisprudencial como «exageradamente individualista». OJEDA AVILÉS. Ob. cit., pág. 59.

<sup>11</sup> CASAS BAAMONDE. Ob. cit., pág. 142.

<sup>12</sup> El supuesto de hecho era muy similar al que luego obró de antecedente de la sentencia 105/1992. La práctica controvertida consistía en una propuesta presentada por una entidad bancaria a sus trabajadores, de forma indiferenciada y genérica, en la que ofrecía modificar el horario y jornada previstos en el convenio aplicable más una compensación económica, a aquellos que voluntariamente la aceptaran. El Tribunal Central de Trabajo revocó la nulidad de dichas modificaciones que había declarado el tribunal de instancia, en atención al carácter vinculante del convenio en vigor, y sostuvo, en cambio, la validez de las mismas a partir de dos argumentos principales: a) el carácter libre y voluntario de la aceptación de la propuesta empresarial por los trabajadores, y b) el mayor favor de la nueva jornada, en cómputo anual. El Tribunal Constitucional, en esa oportunidad, ratificó dicha validez desestimando el amparo presentado.

y la autonomía colectiva, la importancia cualitativa o cuantitativa de la práctica negociada individualizada y de las condiciones afectadas, y el sentido de la regulación introducida mediante el pacto individual<sup>13</sup>.

## 2. Planteamiento de la actual doctrina del Tribunal Constitucional.

**2.1. La sentencia 105/1992.** Esta sentencia importa un importante cambio de dirección de la doctrina constitucional sostenida hasta esa fecha. En efecto, el Tribunal Constitucional estimó en dicha ocasión el recurso de amparo fundado en la vulneración de la libertad sindical, a través de la afectación del derecho a la negociación colectiva, constituida por una oferta empresarial, dirigida a todos los trabajadores de una empresa sin audiencia de sus representantes, en orden a modificar la jornada continua pactada colectivamente por otra partida.

El razonamiento partió con la ratificación de la premisa que el derecho a la negociación colectiva forma parte del contenido esencial –mínimo e indisponible– de la libertad sindical, reconocida en el artículo 28.1 de la CE, por lo cual es susceptible de amparo constitucional por esa vía. En concreto, afirmó el Tribunal que «negar, obstaculizar o desvirtuar el ejercicio de dicha facultad negociadora por los sindicatos ha de entenderse no solo como una práctica vulneradora del artículo 37.1 de la Constitución y de la fuerza vinculante de los convenios por dicho precepto declarada, sino también como una violación del derecho a la libertad sindical que consagra el artículo 28.1 de la Constitución» (fundamento jurídico 5).

Sostenido lo anterior, la sentencia sentó su argumento central al señalar que la voluntad individual de los trabajadores, manifestada por la aceptación de una oferta voluntaria formulada por la empresa, no puede modificar respecto de los mismos la jornada de trabajo pactada colectivamente, ya que ello «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 CE» (fundamento jurídico 6).

Pese a que el argumento anterior bastaba para otorgar el amparo, la sentencia modeló su razonamiento indicando que ello naturalmente no significa «que los convenios colectivos petrifiquen o hagan inalterables las condiciones de trabajo en ellos pactadas (...) pero en los propios convenios colectivos y en el Estatuto de los Trabajadores, se establece el sistema para su modificación o denuncia, contando siempre con la voluntad de la representación legítima de las partes». Por último, agregó que «solo 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» (fundamento jurídico 6).

Un sector mayoritario de la doctrina valoró positivamente el giro de tuerca contenido en esta sentencia, principalmente por su especial trascendencia en la protección, a través de la tutela de la

<sup>13</sup> MARTÍNEZ MORENO. Ob. cit., pág. 149.

libertad sindical, de la imperatividad del convenio frente a la autonomía individual. El Tribunal Constitucional, en efecto, descartaba que aquella pudiera ser obstruida mediante el recurso masivo a la autonomía individual <sup>14</sup>.

Con todo, el referenciado razonamiento recibió también diversas críticas desde un sector de la doctrina científica, incluso desde aquellos que en general veían con buenos ojos el giro de la jurisprudencia constitucional. Entre estos se le criticó el que pareciera confundir el foco de análisis, centrándolo en la contraposición de la autonomía individual *de los trabajadores* con la autonomía colectiva, lo que implicaba un análisis basado en la indisponibilidad de derechos (art. 3.5 ET). Lo lógico hubiera sido, en cambio, centrar el razonamiento en la tensión entre la autonomía individual *de las partes* y la autonomía colectiva, a fin de guiar el análisis en la inderogabilidad de las normas [art. 3.1 c) ET]. También se le cuestionó que desperdiciara la oportunidad de sentar doctrina sobre estos temas desde un plano más global y totalizador, bien rectificando derechamente sus anteriores pronunciamientos, bien circunscribiéndolos a supuestos concretos <sup>15</sup>.

Desde una perspectiva mucho más radical, se señaló que la sentencia asumía una «concepción fatídica de la mejora voluntaria ofrecida y aceptada como destructora de la negociación colectiva de las condiciones de trabajo», sin formular atenuación alguna ni indagar en las finalidades empresariales perseguidas. Es más, se llegó a calificar de inaceptable, dogmática y anacrónica la «condena deliberada y machacona de toda mejora voluntaria *post convenio*», influida «por su ver doquiera actitudes antisindicales» <sup>16</sup>.

En el mismo sentido, se reprochó la falta de consistencia de la fundamentación jurídica de la sentencia, máxime cuando implicaba un cambio cualitativo respecto de su anterior doctrina. Se señaló que con perplejidad cabía preguntarse «en qué medida quiebra la fuerza vinculante de un convenio, cuando el apartarse libre y voluntariamente del mismo no supone (...) perjuicio o discriminación alguno, ni tampoco que este deje de aplicarse en el ámbito funcional y territorial para aquellos que consideran todavía su contenido como más ventajoso» <sup>17</sup>. Así, invocando una lectura progresista del artículo 3.1 c) del ET y del propio artículo 37.1 de la CE, se sostuvo «que una regla distinta no tiene por qué ser una regla contraria a aquella a la que sustituye pero no deroga» <sup>18</sup>.

<sup>14</sup> Véanse por todos, en este sentido: FERNÁNDEZ LÓPEZ, María Fernanda. «Negociación colectiva y contrato de trabajo: apuntes sobre sus conexiones». *Temas Laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, N.º 76. 2004, págs. 168-169; y RODRÍGUEZ-PIÑERO. «Autonomía individual...». Ob. cit., págs. 19 y ss.

<sup>15</sup> BLASCO PELLICER. *La individualización...* Ob. cit., pág. 220.

<sup>16</sup> Las citas textuales corresponden al comentario a la «Sentencia 105/1992, de 1 de julio. El derecho a la negociación colectiva (*qua* integrante de la libertad sindical, fundamental así) llevado al límite; o sobre la interdicción de pactos de condiciones de trabajo mejores, o que puedan serlo, que las colectivas formalmente pactadas». En ALONSO OLEA, Manuel (Dir.). *Jurisprudencia constitucional sobre trabajo y seguridad social*. Tomo X. Civitas, España. 1992, págs. 388 y ss.

<sup>17</sup> MIÑAMBRES PUIG, César. «Sobre la absoluta prevalencia en el orden social de la autonomía colectiva sobre la autonomía individual». *Revista Española de Derecho del Trabajo*, N.º 61. 1993, pág. 771. En el mismo sentido crítico, véase: BORRAJO DACRUZ, Efrén. «Articulación entre la autonomía individual y colectiva y las normas estatales en la regulación del trabajo: balance y nuevas perspectivas». *Actualidad Laboral*, N.º 3, Tomo I. 1993, págs. 54-55.

<sup>18</sup> BORRAJO DACRUZ, Efrén. «La regulación de las condiciones de trabajo en España: poderes normativos y autonomía individual». En BORRAJO DACRUZ, Efrén (Dir.). *La reforma del mercado de trabajo*. Actualidad Editorial, España. 1993. pág. 1.082.

**2.2. Las sentencias de corrección de la doctrina constitucional.** Habida cuenta de los puntos faltos de la suficiente claridad que dejó la sentencia 105/1992, que dieron lugar a críticas y dispares interpretaciones en la doctrina, el Tribunal Constitucional tuvo ocasión de corregirlos y clarificarlos en pronunciamientos posteriores, principalmente en las sentencias 208/1993, de 28 de junio, y 107/2000, de 5 de mayo.

En la sentencia 208/1993, el Tribunal Constitucional matizó su nueva doctrina a partir de un supuesto distinto de los que se habían discutido hasta entonces. En esa oportunidad decidió sobre el apego constitucional de unas medidas empresariales referidas a una materia no regulada por convenio colectivo ni por ley<sup>19</sup>. Por dicha circunstancia, y por un defecto de legitimación del sindicato accionante, el Tribunal desestimó el amparo requerido. En efecto, negó que las medidas adoptadas por la empresa hubieran afectado a la libertad sindical y, específicamente, al derecho a la negociación colectiva. Señaló que las mismas habían operado «en un espacio libre de regulación legal o contractual colectiva, y por ello abierto al ejercicio de la libertad de empresa y de la autonomía contractual» (fundamento jurídico 4).

A mayor abundamiento, el Tribunal se preocupó de cerrar el paso a posibles dudas interpretativas que pudieran surgir a partir de su pronunciamiento y agregó 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 (...)» (fundamento jurídico 4). Asimismo, aclaró que su decisión hubiera sido distinta «si, aunque no alterase el contenido del convenio colectivo, la trascendencia colectiva de la medida adoptada por la empresa pudiera tener tal entidad como para afectar al propio sistema de negociación colectiva, por excluir la posibilidad de actuación de la voluntad colectiva a través del correspondiente convenio» (fundamento jurídico 5). Ello podría haber ocurrido si se hubiese utilizado masivamente la autonomía individual «para jugar sistemáticamente en detrimento y marginación de la autonomía colectiva», cuestión que, sin embargo, no se planteaba en el supuesto comentado.

En definitiva, frente a la sentencia 105/1992, que parecía especialmente restrictiva del papel de la autonomía individual, la sentencia 208/1993 le reconoció nuevos espacios de actuación, tanto en la regulación de las materias no contempladas en el convenio colectivo como en la ordenación de condiciones de trabajo que no revistan una relevancia tal que amerite su regulación por la negociación colectiva<sup>20</sup>.

Tiempo después, el Tribunal Constitucional volvió a referirse a las relaciones en estudio, en su sentencia 107/2000, cuyos antecedentes ya fueron reseñados. En dicha ocasión, resolvió que la revi-

<sup>19</sup> Los hechos sobre los que discurría la sentencia podían resumirse en una modificación empresarial de las condiciones retributivas de ciertos trabajadores. Las modificaciones consistían concretamente en el establecimiento de unas gratificaciones temporales, que podían ser autorizadas por los Directores Provinciales de la empresa para determinados trabajadores, y en un plus que compensaba una obligación de disponibilidad que podían asumir voluntariamente los trabajadores de mantenimiento. Ninguna de estas condiciones se encontraba regulada en el convenio colectivo vigente y aplicable a los trabajadores en cuestión.

<sup>20</sup> CABEZA PEREIRÓ, Jaime. «Sentencia 208/1993, de 28 de junio. Poder de dirección presuntamente antisindical». En ALONSO OLEA, Manuel; MONTOYA MELGAR, Alfredo (Dir.). *Jurisprudencia constitucional sobre trabajo y seguridad social*. Tomo XI. Civitas, España. 1993. pág. 511; y ESCRIBANO GUTIÉRREZ, Juan. *Autonomía individual y colectiva en el sistema de fuentes del Derecho del Trabajo*. Consejo Económico y Social, España. 2000, pág. 80.

sión salarial llevada a cabo en forma unilateral por la empresa, luego que fracasaran las negociaciones con la representación de los trabajadores, era atentatoria de la libertad sindical. De este modo, recordando diversos pasajes de sus sentencias 105/1992 y 208/1993, arguyó que «no puede la autonomía individual —o la decisión unilateral de la empresa— proceder a la regulación de las condiciones de trabajo cuando, atendiendo a la trascendencia, importancia y significado de las condiciones laborales afectadas, eluda o soslaye la presencia de los representantes sindicales en la función negociadora» (fundamento jurídico 7). Por ello, pese a que se habían empleado criterios objetivos para asignar el incremento retributivo, el Tribunal consideró que la conducta de la empresa era lesiva del derecho a la libertad sindical, toda vez que lo había hecho de manera exclusivamente unilateral, «a espaldas de la negociación colectiva o, en su defecto, de otras técnicas de composición de conflictos de intereses legal o convencionalmente previstas en el ordenamiento jurídico laboral» (fundamento jurídico 5).

A la conclusión anterior arribó luego de valorar una serie de circunstancias concurrentes en el caso, que configuraban un panorama de indicios contrarios a la libertad sindical. Sin llegar a arrogarse competencia para entrar a conocer de las estrategias y actitudes negociadoras de las partes en conflicto, el Tribunal concluyó finalmente que «la relevancia de la condición laboral afectada, el comportamiento empresarial de provocar unilateralmente el cierre de la negociación, la ausencia de toda formalidad posterior para resolver el conflicto y la inmediata revisión salarial decidida unilateralmente, constituyen elementos valorativos suficientes para apreciar una conducta antisindical» (fundamento jurídico 10).

El principal aporte de esta sentencia, que le da un toque distintivo respecto de las anteriores, radica primero en que resolvió sobre una conducta empresarial unilateral, que además no modificaba una condición laboral previamente pactada, sino que regulaba un aspecto que pese a haber sido negociado —al menos formalmente— por las partes, no había alcanzado acuerdo. En otras palabras, la vulneración a la libertad sindical se producía no por afectar la fuerza vinculante del convenio, sino por debilitar, mediante la adopción de medidas unilaterales, el papel constitucionalmente reconocido a la negociación colectiva para regular las condiciones de trabajo más trascendentes.

En este sentido, el Tribunal Constitucional avanzó en su doctrina al afirmar que el comportamiento empresarial, aunque no desconocía un convenio colectivo, desconocía la negociación, como procedimiento que conduce a él, ratificando de esta manera que el convenio, además de una fuente del Derecho, es el resultado de una acción colectiva <sup>21</sup>.

Con acierto se ha señalado que lo que planteó la sentencia fue que «en una situación de conflicto regulador (...), el empresario (y por extensión el pacto entre los sujetos del contrato de trabajo) no podrá autoatribuirse la capacidad de reglamentación, de composición del conflicto» <sup>22</sup>, pasando a llevar la posición institucional del sindicato en la regulación de las condiciones de trabajo.

Además, esta sentencia sienta las bases de la tesis de la existencia de vulneraciones objetivas de la libertad sindical, que luego fue desarrollada por la sentencia 225/2001.

<sup>21</sup> FERNÁNDEZ LÓPEZ. Ob. cit., págs. 169-170.

<sup>22</sup> SANTIAGO REDONDO, Koldo Mikel. «Antisindicalidad por mejora unilateral de condiciones de trabajo con elusión de la negociación colectiva. Comentario a la STC 107/2000, de 5 de mayo». *Relaciones Laborales*, Tomo II. 2000, pág. 539.

Ahora bien, la principal debilidad acusada de la sentencia objeto de comentario, y que comparte –como se verá– con las demás sentencias estudiadas, es «la duda de *coyunturalidad* que pesa sobre las conclusiones alcanzadas»<sup>23</sup>. En efecto, sin desconocer que aquellas seguían en la senda iniciada por la sentencia 105/1992, incorporando nuevos matices a la doctrina constitucional, su insistente apego a las circunstancias concurrentes del supuesto de hecho han llevado a que resulte cuestionable su proyección a otros casos no idénticos.

**2.3. La sentencia 225/2001.** La consolidación de la doctrina constitucional que se viene comentando tuvo lugar con el dictado de la sentencia 225/2001, que recogió, sistematizó y potenció los argumentos de las sentencias que le precedieron<sup>24</sup>. Actuando como ponente Doña María Emilia CASAS BAAMONDE, el Tribunal Constitucional otorgó el amparo solicitado ante las modificaciones del sistema de remuneración, jornada y horario pactado colectivamente, derivadas de la aceptación masiva de una oferta empresarial presentada individualmente a todo el colectivo de mandos intermedios de la empresa.

Como se adelantó, junto con efectuar una síntesis y balance de los principales fundamentos utilizados para dictar las sentencias antes referenciadas, el Tribunal avanzó en objetivizar el carácter atentatorio de la libertad sindical de este tipo de conductas empresariales, tesis que ya había sostenido –aunque con menor desarrollo– en su sentencia 107/2000. Al efecto, subrayó que para la afirmación de dicho carácter no resultan decisivos «la intencionalidad de la actuación empresarial, el signo de la alteración de la regulación convencional vigente, o la aceptación individual del cambio colectivo» (fundamento jurídico 4). Respecto del primer elemento, afirmó que si bien las conductas lesivas de la libertad sindical pueden ser intencionadas, también pueden plantearse vulneraciones objetivas fundadas en el mero resultado lesivo a dicho derecho. Por su parte, el resultado más o menos favorable de la actuación también es irrelevante desde la óptica de los contenidos afectados. Por último, declaraba la sentencia, la aceptación voluntaria de los trabajadores de las ofertas empresariales no excluye una posible vulneración de la libertad sindical, puesto que el espacio de la autonomía de la voluntad no está exento de limitaciones en su armonización con la autonomía colectiva.

Sí constituyen elementos valorativos o factores indiciarios de conducta antisindical, según la sentencia, el impacto general de la medida adoptada y el momento de la incidencia, ya que pueden existir –como efectivamente han existido– tanto vulneraciones a la fuerza vinculante de un convenio vigente como atentados contra el ejercicio del derecho a la negociación colectiva. Asimismo, debe valorarse el plano de afectación material de estas conductas.

En definitiva, el Tribunal Constitucional concluyó que «existe margen de actuación para la autonomía individual tanto en los espacios libres de negociación colectiva (...), como en los afecta-

<sup>23</sup> GALA DURÁN, Carolina. «Sentencia 107/2000, de 5 de mayo. Supuesta vulneración del derecho a la igualdad y vulneración de la libertad sindical: revisión unilateral de los salarios por parte de la empresa, tras una negociación insuficiente». En ALONSO OLEA, Manuel; MONTOYA MELGAR, Alfredo (Dir.). *Jurisprudencia constitucional sobre trabajo y seguridad social*. Tomo XVIII. Civitas, España. 2000, pág. 228.

<sup>24</sup> En el mismo sentido, se ha afirmado que esta sentencia «cierra (...) la importante doctrina que el Tribunal Constitucional ha venido elaborando sobre la utilización antisindical de la autonomía individual en masa». PÉREZ DE LOS COBOS ORIHUEL, Francisco. «Sentencia 225/2001, de 26 de noviembre. Uso antisindical de la autonomía individual en masa». En ALONSO OLEA, Manuel; MONTOYA MELGAR, Alfredo (Dir.). *Jurisprudencia constitucional sobre trabajo y seguridad social*. Tomo XIX. Civitas, España. 2001, pág. 398.

dos por esta, siempre que se respete la configuración y los perfiles de la regulación del convenio procediendo a mejorar cuantitativamente las condiciones laborales de los trabajadores (...). En cambio, serán contrarias al artículo 28.1 de la CE las conductas individuales que busquen u ocasionen objetivamente, alterando la configuración y los perfiles de la regulación convencional, la sustitución del régimen previsto en la norma colectiva por otro cualitativamente distinto. En estos casos, ni siquiera la pretendida mejora que pueda tratar de dar validez a tal conducta podrá neutralizar la lesión (...)» (fundamento jurídico 6).

La comentada doctrina constitucional ha sido reiterada en los últimos años por la sentencia 238/2005, de 26 de septiembre, que nuevamente resolvió sobre la afectación del derecho de negociación colectiva, y a través de él, del derecho de libertad sindical, por actuaciones empresariales dirigidas a obtener a través de la autonomía individual el establecimiento de condiciones de trabajo para un conjunto de trabajadores de la empresa que modificaban las previstas en el convenio colectivo de aplicación <sup>25</sup>.

### 3. Síntesis de la actual doctrina del Tribunal Constitucional.

Luego de revisar cómo el Tribunal Constitucional ha venido definiendo las relaciones entre la autonomía individual y la autonomía colectiva, a propósito de diversos supuestos fácticos en que se ha hecho uso masivo de la primera, pueden recapitularse los distintos espacios que el órgano judicial reconoce a la misma. La premisa sobre la que ha fundado sus planteamientos ha sido siempre el predominio de la voluntad colectiva sobre la individual, el que no llega empero a anular a esta última <sup>26</sup>.

Pues bien, un primer espacio que puede ocupar la autonomía individual es el de la ordenación de aspectos no regulados por la negociación colectiva (ni por la ley, por cierto). Este campo de actuación tiene, no obstante, dos limitaciones que conviene apuntar. Una fáctica, aunque con base jurídica, dada la creciente abundancia normativa de los convenios, que regulan prácticamente todas las posibles aristas de las relaciones de trabajo, y otra estructural, constituida por la interdicción de adoptar medidas que, por su trascendencia, pudieran afectar al propio sistema de negociación colectiva <sup>27</sup>. El problema respecto de esta segunda limitación es que los parámetros para medir dicha trascendencia no quedan tan claros en la jurisprudencia constitucional, quedando entregados en definitiva al casuismo, cuestión sobre la que se volverá enseguida.

Otro espacio en que puede desenvolverse la autonomía individual responde a la tradicional relación de complementariedad respecto de la autonomía colectiva, ordenada por «reglas de conviven-

<sup>25</sup> Sucintamente, el conflicto se planteó a raíz de una oferta empresarial dirigida individualmente a un colectivo de trabajadores, en la que se les proponía una modificación al horario de trabajo a cambio de una compensación pecuniaria para aquellos que voluntariamente la aceptaran. La empresa había estado en negociaciones sobre dichos cambios con los representantes laborales, mas no se había logrado acuerdo.

<sup>26</sup> Al respecto véanse: sentencia 105/1992 (fundamento jurídico 6), sentencia 208/1993 (fundamento jurídico 4), sentencia 107/2000 (fundamento jurídico 7), sentencia 225/2001 (fundamentos jurídicos 4 y 5), y sentencia 238/2005 (fundamento jurídico 4).

<sup>27</sup> Sentencia 208/1993, fundamento jurídico 5.

cia material»<sup>28</sup>. En efecto, la autonomía privada puede utilizarse para la superación cuantitativa de las condiciones laborales alcanzadas por convenio colectivo, mas el principio de mayor favor opera siempre y cuando no se prive de contenido a la facultad de ordenación de las condiciones de trabajo reconocidas a los sindicatos a través de la negociación colectiva o se debilite el contrapoder sindical en la empresa<sup>29</sup>.

Respecto de los posibles intentos de estipulación individual de condiciones laborales diferentes de las previstas en el convenio colectivo vigente y aplicable, no por eso contrarias ni menos favorables que su regulación, el Tribunal Constitucional se ha decantado por considerarlos como supuestos de «exclusión conflictiva»<sup>30</sup>. A ellos se refiere cuando señala que es contraria a la libertad sindical la sustitución, mediante conductas individuales, del régimen previsto en la norma colectiva por otro cualitativamente distinto, siempre que ello implique alterar la configuración y los perfiles de la regulación convencional<sup>31</sup>. En estos casos, la autonomía individual debería ceder frente a la autonomía colectiva.

El espacio anterior ha sido especialmente discutido en la doctrina. En efecto, así como hay quienes sostienen que la autonomía individual no puede establecer condiciones distintas a las fijadas por normas laborales imperativas, contenidas en la ley o en convenios colectivos<sup>32</sup>, hay también quienes afirman que no se puede seguir sosteniendo la rígida interpretación que incluye dentro de los espacios vedados a la autonomía individual el establecimiento de condiciones de trabajo distintas de las establecidas con carácter general en el convenio colectivo, por entenderlas contrarias al mismo<sup>33</sup>. Al respecto, baste ahora con poner de relieve que el Tribunal Constitucional no niega de plano que la autonomía individual disponga de un margen para pactar condiciones cualitativamente distintas de las previstas en el convenio aplicable. En efecto, solo veta dicho margen de acción cuando importa alterar la configuración y los perfiles de la regulación dada por el convenio<sup>34</sup>.

En definitiva, conforme a la doctrina constitucional imperante, la autonomía individual puede desplegarse tanto sobre materias reguladas por convenio colectivo como en áreas que no han sido tratadas por la negociación colectiva. En el primer caso, debe respetar el contenido de lo pactado colectivamente, para lo cual será necesario valorar hasta qué punto es posible su mejora cuantitativa o cualitativa. Además, en ambos casos su actuación deviene en ilícita si «con ella se pretende vaciar de contenido la propia negociación colectiva, por el carácter masivo de la condición incorporada a los contratos individuales o por la trascendencia de esta en la economía de las relaciones laborales concernidas»<sup>35</sup>.

<sup>28</sup> Sentencia 225/2001, fundamento jurídico 5.

<sup>29</sup> DURÁN LÓPEZ; SÁEZ LARA. Ob. cit., pág. 116.

<sup>30</sup> Sentencia 225/2001, fundamento jurídico 5.

<sup>31</sup> Ibid., fundamento jurídico 6.

<sup>32</sup> CASAS BAAMONDE. Ob. cit., pág. 133.

<sup>33</sup> DURÁN LÓPEZ; SÁEZ LARA. Ob. cit., pág. 114; y SAGARDOY BENGOCHEA, Juan Antonio. «La libertad sindical y los espacios de la autonomía privada». *Documentación Laboral*, N.º 24. 1988, pág. 18.

<sup>34</sup> BLASCO PELLICER, Ángel. «La autonomía individual en el sistema de fuentes de la relación jurídico-laboral». Documento base del curso «Autonomía Individual y Derecho del Trabajo» del Programa de Doctorado en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Valencia, año académico 2007/2008. Sin publicar, págs. 15-16.

<sup>35</sup> FERNÁNDEZ LÓPEZ. Ob. cit., pág. 178.

Por contra de la doctrina constitucional, se ha señalado que violenta la independencia de la esfera de la libertad de los sujetos de un contrato de trabajo, principalmente porque yerra en el enfoque de análisis. En lugar de analizar las relaciones entre la autonomía individual y la autonomía colectiva desde la perspectiva de la colisión de sus funciones mutuas y complementarias, confronta a la primera con la libertad sindical, en su conexión con la negociación colectiva. A partir de dicho error de enfoque, se afirma que el Tribunal sensibiliza en exceso el papel de la autonomía colectiva y veta a la autonomía individual, incluso en supuestos en que no hace más que cumplir con la función que tiene encomendada por ley, esto es, mejorar las condiciones legal o convencionalmente establecidas <sup>36</sup>.

La referida posición, que relega solo a «casos patológicos» la posibilidad de vulneración de la libertad sindical por injerencia indebida de la autonomía individual, topa con el hecho cierto que el Tribunal Constitucional tiene competencia para resolver los conflictos de delimitación entre la autonomía individual y la autonomía colectiva en todos los casos en que se vea afectada «la posición institucional de los sujetos colectivos recogidos por el artículo 7 de la Constitución Española o (...) el papel de la negociación colectiva como contenido del derecho fundamental a la libertad sindical» <sup>37</sup>.

De cualquier forma, no puede negarse tampoco que la doctrina constitucional presenta algunas limitaciones. Una de ellas es que sus sentencias tienen una incierta proyección de generalidad, dada su argumentación en gran parte casuística, consecuencia natural de la propia configuración técnica del recurso de amparo que, como ha dicho el propio Tribunal, «no abre (...) una vía impugnatoria abstracta, sino un cauce para obtener reparación de las violaciones concretas de derechos fundamentales de que hayan podido ser objeto las situaciones jurídicas subjetivas cuya tutela tiene atribuidas» <sup>38</sup>.

En estrecha relación con lo recién dicho, no pueden obviarse los riesgos que se presentan a la hora de concretar los criterios constitucionales por los tribunales de la jurisdicción ordinaria, dado el carácter particularmente coyuntural de las sentencias del Tribunal Constitucional y las limitaciones de sus competencias al conocer y resolver los recursos de amparo. Por ello se ha señalado, con ánimo de prevención, que la doctrina constitucional «puede, de producirse su extrapolación inmatizada por nuestros tribunales ordinarios, menoscabar el lícito juego de la autonomía contractual, que el propio Tribunal ha avalado (...)» <sup>39</sup>.

#### IV. CONCLUSIONES

Ante las relaciones entre la autonomía individual y la autonomía colectiva en supuestos de pactos individuales en masa, la doctrina científica se ha visto tentada, en gran parte a raíz de las sentencias del Tribunal Constitucional sobre la materia, a atrincherarse en posiciones más bien extremas. Así, frente a quienes reclaman con ahínco un mayor espacio para la autonomía individual, se suele

<sup>36</sup> GALIANA MORENO. Ob. cit., pág. 19 y ss.; y SAGARDOY BENGOCHEA. Ob. cit., págs. 27 y ss.

<sup>37</sup> GALA DURÁN. Ob. cit., pág. 217.

<sup>38</sup> Auto 135/1985, de 27 de febrero, fundamento jurídico 1. Al respecto, véase también: GALIANA MORENO. Ob. cit., pág. 16.

<sup>39</sup> PÉREZ DE LOS COBOS ORIHUEL. Ob. cit., pág. 400.

contraponer la postura más conservadora, que defiende vehementemente el predominio de la autonomía colectiva.

Sin embargo, comparto la opinión de quienes sostienen que de lo que se trata es de «ubicar equilibrada y razonablemente el papel de la autonomía individual contractual en el sistema normativo laboral vigente»<sup>40</sup>, sin desconocer con ello las distintas tendencias que se plantean respecto del Derecho del Trabajo, generalmente con cierto asidero en la realidad de las relaciones laborales, pero actuando dentro del marco jurídico establecido. En este sentido, y aunque pudiera parecer contradictorio, el debate sobre estos problemas es un signo de madurez del sistema de relaciones laborales español.

Ahora bien, la actual doctrina constitucional, construida a partir de sendos supuestos de pactos individuales en masa, no pretende dar una intangibilidad absoluta al convenio colectivo ni poner trabas antojadizas a la autonomía individual, como parece entender un sector de la doctrina<sup>41</sup>. Por el contrario, a partir del reconocimiento de que tanto la autonomía individual como la autonomía colectiva tienen espacios de actuación en el sistema de fuentes de la relación laboral, y de que ninguna puede anular a la otra, el Tribunal Constitucional no hace más que resituar sus relaciones a partir de las exigencias de la libertad sindical, dadas por el propio modelo normativo vigente, particularmente en la configuración del derecho a la negociación colectiva. En este sentido, como bien se apuntara, la doctrina comentada «aunque *prima facie* pudiera parecer estricta y restrictiva para las posibilidades del pacto contractual, no lo es tanto si se tiene en cuenta que siempre subraya la existencia de un espacio propio para el papel regulador del contrato(...)»<sup>42</sup>.

Con todo, el mismo hecho de que la doctrina constitucional se haya construido bajo la consideración de las implicancias del derecho a la negociación colectiva en la autonomía individual constituye, a su vez, una de sus fragilidades. En efecto, junto con su remarcado casuismo, cabe insistir en que el Tribunal Constitucional solo ha entrado a valorar si la autonomía individual ha ocupado espacios reservados a la autonomía colectiva cuando se ha visto afectado del derecho a la negociación colectiva, cobijado en la libertad sindical. En los demás casos, la clarificación de las relaciones entre las dos autonomías es una materia que compete a la jurisdicción ordinaria. Bien vale tener presentes al efecto los criterios señalados por el propio Tribunal Constitucional, particularmente en su sentencia 225/2001, y otros aportados por la doctrina, como la distinción entre condiciones cuantificables y no cuantificables. esta última podría facilitar la admisibilidad de regulaciones individuales de condiciones distintas a las pactadas colectivamente, «siempre que no supusiesen quiebra del convenio o del derecho a la negociación colectiva como parte integrante del derecho a la libertad sindical»<sup>43</sup>.

<sup>40</sup> Prólogo de Tomás SALA FRANCO a BLASCO PELLICER. *La individualización...* Ob. cit., pág. 14.

<sup>41</sup> Por todos, véase: GALIANA MORENO. Ob. cit., pág. 21.

<sup>42</sup> BLASCO PELLICER. «La autonomía individual...» Ob. cit., pág. 29.

<sup>43</sup> *Ibid.* pág. 19.