

## JURISPRUDENCIA DEL TC EN MATERIA DE DERECHOS COLECTIVOS (1992-1996)

*Federico Durán López*  
Universidad de Córdoba

En estos últimos años, el Tribunal Constitucional ha venido desarrollando y perfilando su Jurisprudencia acerca de los derechos colectivos en la relación de trabajo. Si bien el núcleo fundamental de su doctrina acerca de la libertad sindical, de la negociación colectiva en cuanto manifestación de la misma y de la actividad sindical, y de los derechos de huelga y de conflicto colectivo, ya estaba contenido en los pronunciamientos que se habían venido produciendo hasta 1.992, las sentencias posteriores introducen matices importantes en estas materias, profundizan en el tratamiento de las mismas y, en definitiva, van completando un cuerpo de doctrina que justifica sobradamente la actualización de los análisis que ya se habían desarrollado<sup>1</sup>. Vamos a proceder, pues, a un estudio de las sentencias del Tribunal Constitucional referidas a los derechos colectivos recaídas en el período comprendido entre 1.992 y 1.996.

1. Por ello, el presente trabajo se concibe como actualización de otros precedentes, a cuyos contenidos fundamentales nos remitimos: cfr. F. DURÁN LÓPEZ, *Jurisprudencia constitucional y Derecho del Trabajo*, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Madrid, 1.992, p.125 y sigs., 191 y sigs., 225 y sigs.; F. DURÁN LÓPEZ y C. SÁEZ LARA, *Libertad sindical y acción sindical en la empresa en la Jurisprudencia del Tribunal Constitucional*, en Civitas, REDT, 52/1.992, pp-165-189 y en el volumen *Constitución y Derecho del Trabajo: 1.981-1.991 (Análisis de diez años de Jurisprudencia constitucional)*, Marcial Pons, Madrid, 1.992,

## I. LIBERTAD SINDICAL

### *A) Contenido de la libertad sindical. Contenido esencial y contenido adicional*

Como viene siendo frecuente, el TC conoce bastantes recursos de amparo por presunta vulneración de derechos de actividad sindical o de participación institucional contemplados en la ley o en convenio colectivo. En las correspondientes sentencias, el TC reitera su ya bien conocida doctrina acerca de la amplitud del contenido del derecho, y, dentro de éste, la distinción entre el núcleo esencial y el llamado contenido adicional, con la diferencia de garantías entre ambos, y con la extensión de la tutela en amparo a las facultades integradas en este último<sup>2</sup>.

Más novedosa es la doctrina del Tribunal cuando pone el acento en los límites del contenido adicional de la libertad sindical, para decir que no puede considerarse como tal contenido cualquier derecho reconocido en convenio colectivo, y en concreto, el derecho de los sindicatos a contar con representantes en el consejo de administración de una sociedad<sup>3</sup>.

Dentro todavía del contenido adicional de la libertad sindical, el TC ha reflexionado sobre la titularidad de los derechos de actividad sindical contemplados en la ley de cara a determinar quién está legitimado para invocar su tutela en amparo. Se trata, en concreto, del derecho de audiencia de los delegados sindicales ante determinadas decisiones del empresario (art. 10.3.3º LOLS), del que el TC ha dicho que su titularidad corresponde exclusivamente al delegado y no al trabajador afiliado protegido por el derecho, por lo que éste no puede invocar el amparo por su presunta vulneración<sup>4</sup>.

A tal fin, el TC distingue entre los derechos de acción sindical integrados en el contenido esencial del derecho, en su vertiente colectiva, y los derechos de acción reconducibles al contenido menos pleno o adicional. Mientras que en los primeros la titularidad corresponde a los trabajadores y a las organizaciones sindicales, en el caso de los segundos habrá de hacerse una consideración individualizada de cada derecho.

### *B) La representatividad sindical: sus consecuencias y sus límites*

En una serie de sentencias el TC analiza los límites de la institución de la mayor representatividad sindical, y en concreto, de los derechos y prerrogativas

2. En este sentido, S. 30/92, de 18 de marzo (fundamentos jurídicos 3º y 4º), S. 173/92, de 29 de octubre (fundamento jurídico 3º), S. 164/93, de 18 de mayo (fundamento jurídico 3º) y S. 94/95, de 19 de junio (fundamentos jurídicos 3º y 4º).

3. S. T.Co. 67/95, de 9 de mayo, fundamento jurídico 5º.

4. S. 30/92, de 18 de marzo, fundamento jurídico 4º.

que pueden atribuirse a los sindicatos que ostentan esa condición. Si la doctrina constitucional precedente se había preocupado, sobre todo, de avalar la preferencia del legislador por determinados sindicatos, a la hora de atribuirles determinados derechos de acción o participación institucional, una vez consolidada esa doctrina, en el período que nos ocupa el TC ha puesto el acento en los límites de la institución de la mayor representatividad, esto es, qué intensidad puede alcanzar dicha preferencia del legislador en la promoción de unos sindicatos, sin que se vulneren los derechos de libertad sindical y de igualdad de trato de los que no alcanzan una representatividad suficiente<sup>5</sup>.

Así, en la S. 75/92 puede verse sintetizada la doctrina del TC acerca de la justificación y la legitimidad constitucional de la institución de la mayor representatividad sindical y sus consecuencias, afirmando que los sindicatos gozan, junto a los derechos de organización y acción que integran el núcleo esencial de la libertad sindical, de una esfera de libertad frente a las actuaciones de los poderes públicos; que, reconocido a todos por igual ese núcleo esencial, la libertad sindical no implica derecho a un trato específico por parte de los poderes públicos (en el caso, la cesión de bienes del patrimonio sindical acumulado); que la existencia de un área de libertad de los sindicatos frente a injerencias de los poderes públicos no impide toda intervención de éstos, y, en concreto, las de carácter promocional del hecho sindical; que la diferencia de trato entre sindicatos es constitucionalmente legítima en aras a asegurar la efectividad de las funciones sindicales; que el criterio sobre el que se asienta la diferencia de trato es razonable, proporcionado y no arbitrario; que la legitimidad en la preferencia por unos sindicatos no es el problema, sino la intensidad de esa preferencia<sup>6</sup>.

Ahora bien, expuesta esa doctrina con carácter general, el TC se cura en salud haciendo una interpretación de la legalidad impugnada<sup>7</sup> a resultas de la cual matiza o limita la virtualidad de la condición de sindicato más representativo, en favor de los sindicatos que no ostentan dicha condición. En concreto, y aunque el Tribunal reconoce que en la Ley no se hace ninguna referencia expresa al criterio de la proporcionalidad para el reparto del patrimonio sindical, sin embargo entiende que la aplicación del mismo es más acorde con la efectividad de los derechos de libertad sindical y de igualdad de los sindicatos no favorecidos por esa preferencia.

5. Sentencias T.Co. 75/92, de 14 de mayo; 183/92, de 16 de noviembre; 263/94, de 3 de octubre; y 188/95, de 18 de diciembre.

6. Fundamentos jurídicos 2º y 3º.

7. Se trata de la Ley 4/86, de 8 de enero, de cesión de bienes de patrimonio sindical acumulado, cuyo art. 3 establece la "preferencia" de los sindicatos que ostenten la condición de más representativos a efectos de obtener bienes del patrimonio sindical acumulado. El Defensor del Pueblo interpuso recurso de inconstitucionalidad contra los arts. 3 y 5.2 de la citada Ley, recurso que se sustancia en esta sentencia.

En resumen, el TC, en una sentencia interpretativa del precepto impugnado, considera que éste no excluye de las cesiones de bienes sindicales a aquellos sindicatos que no reúnan la condición de más representativos, ni impide en ese reparto el uso del criterio de la proporcionalidad, junto al criterio de la preferencia<sup>8</sup>.

En la misma línea, y como consecuencia de otro recurso de inconstitucionalidad contra otros artículos de la Ley 4/86, la S.183/92 estima que no es razonable ni justificado preferir, con carácter exclusivo, a los sindicatos más representativos para la composición de la Comisión consultiva del patrimonio sindical acumulado. El Tribunal razona en el sentido de que aunque el criterio utilizado para diferenciar a los sindicatos en función de su representatividad es objetivo, lo que se cuestiona es que la mayor representatividad justifique la diferencia de trato que supone un privilegio o ventaja para los sindicatos más representativos y una exclusión de los demás<sup>9</sup>. El Tribunal recuerda, a estos efectos, las semejanzas del caso enjuiciado con los resueltos por las sentencias 7 y 32/90 (Comisiones de elecciones sindicales).

Por su parte, la S. 263/94, se detiene en construir explícitamente la doctrina de los límites de la mayor representatividad. Así, después de recordar la legitimidad constitucional de la categoría de sindicato más representativo, razona en el sentido de que, desde el punto de vista de la libertad sindical, no es legítima la atribución en exclusiva a ciertos sindicatos de prerrogativas cuando su privación a otros los deje sin medios de acción indudablemente necesarios para que la organización sindical pueda realizar las funciones de defensa de intereses que le son propios<sup>10</sup>.

### *C) La titularidad de la libertad sindical*

En líneas generales, el TC mantiene la ya conocida concepción subjetiva de la titularidad de la libertad sindical, según la cual, como se sabe, el derecho consagrado en el art. 28.1 CE no alcanza a cubrir la actividad, aun sindical en sentido material u objetivo, de sujetos no estrictamente sindicales, y, muy en particular, de los órganos de representación unitaria<sup>11</sup>.

La sentencia 74/96, que conoce de un supuesto de autonomía individual “en masa” y la presunta lesión del derecho de negociación colectiva de un comité de empresa, aplica sin resquicios la citada doctrina de la distinta naturaleza de los sindicatos y de los órganos de representación unitaria, su distinta posición constitu-

8. Fundamento jurídico 4º.

9. Fundamento jurídico 7º.

10. Fundamentos jurídicos 3º, 4º y 5º. En el mismo sentido, S. 188/95, de 18 de diciembre.

11. Exponentes significativos de esta consolidada doctrina, en el periodo estudiado, son las sentencias 74/96, de 30 de abril, y 95/96, de 29 de mayo.

cional, y, en consecuencia, su inclusión y exclusión respectiva del derecho de libertad sindical<sup>12</sup>.

Igualmente se inscribe en la doctrina del TC comentada la sentencia 95/96, que se pronuncia sobre un delegado de personal liberado por acumulación de crédito horario que deja de percibir un complemento salarial de carácter funcional.

El TC recuerda las contadas excepciones en que ha otorgado el amparo a trabajadores individuales no sindicalizados cuando éstos, sancionados por el ejercicio de una actividad sindical, han solicitado amparo en base al art. 28.1 CE. En esos casos, como recuerda el Tribunal, la diferencia radica en que existía una "conexión sindical" en la actividad desarrollada por el trabajador<sup>13</sup>. Se trata, por un lado, de las situaciones que cabe denominar presindicales, en las que se desarrollan actos preparatorios y previos de una acción propiamente sindical (S. 197/90). Por otro lado, están los casos en que el trabajador, no afiliado, sigue una actividad organizada o promovida por un sindicato: S. 134/94, de 9 de mayo.

Esta última sentencia<sup>14</sup> es seguramente la más importante del período estudiado en materia de titularidad de la libertad sindical. Hay que decir, no obstante, que dicha sentencia ratifica punto por punto la doctrina del TC acerca de la titularidad por sujetos estrictamente sindicales del derecho consagrado por el art. 28.1 CE<sup>15</sup>. Sin embargo, el Tribunal extiende esa titularidad, o mejor la tutela en amparo que la misma lleva aparejada, a trabajadores no afiliados en determinados casos.

En efecto, razona el Tribunal que, en la medida en que el sindicato tiene entre sus principales tareas y medios la de implicar en la acción sindical no sólo a los que ya son miembros del sindicato, sino al mayor número de trabajadores afectados e implicados en el mismo interés protegido en cada caso por el sindicato, no resultaría admisible que ante una misma actividad organizada o promovida por un sindicato los afiliados al mismo que la siguieran estuviesen cubiertos por la garantía, y en cambio los no afiliados carecieran de esta cobertura. Por ello, cuando una actividad de un sindicato tiene proyección externa y se dirige a todos los trabajadores, afiliados y no afiliados, el derecho constitucional a la libertad de acción sindical debe proteger a todos los trabajadores que participen en la misma. De lo

12. Fundamento jurídico 4º. Cabe destacar en ella el voto particular del Magistrado Jiménez de Parga, que estima que se debía haber otorgado el amparo al comité de empresa por vulneración de su derecho a la negociación colectiva, pero no por entender que dicho comité sea titular del derecho de libertad sindical, sino porque es titular de un interés legítimo que es llave de legitimación para interponer el recurso de amparo (art.162,1,b C.E.).

13. Fundamento jurídico 4º.

14. El supuesto es el de un representante electivo a quien se sanciona por no obedecer la orden empresarial de comunicar a los trabajadores la posible ilegalidad, según la empresa, de un paro simbólico de 5 minutos convocado para sumarse al convocado por CC.OO. y U.G.T.

15. Fundamento jurídico 4º, letra b).

contrario, no sólo se dejaría desprotegidos a los trabajadores, sino que, indirectamente, se afectaría de forma grave a los propios sindicatos puesto que las actividades dirigidas a todos los trabajadores podrían verse frustradas al no ofrecer garantías a todos los destinatarios.

#### *D) Libertad sindical y libertad ideológica*

La S. 292/93, de 18 de octubre, conoce de un supuesto en el que se entrelaza el derecho de libertad sindical (art. 28.1 CE) con el de libertad ideológica (art. 16 CE). En concreto, se trata de un delegado sindical al que la empresa, tras reconocerle inicialmente su condición, posteriormente se la desconoce y le niega los derechos que derivan de la LOLS argumentando que, al desconocer el número e identidad de los miembros de la sección sindical en la empresa, no puede conocer si la misma existe y si el delegado tiene los derechos que reclama. El delegado, por su parte, se niega a entregar tales datos amparado en la libertad sindical (en la vertiente organizativa del sindicato) y en la libertad ideológica de los afiliados al sindicato en la empresa.

El TC parte de la libertad de organización de los sindicatos, y la constitución de órganos en los lugares de trabajo, como contenido de la libertad sindical, la misma libertad de autoorganización que ampara la designación o nombramiento de los delegados sindicales. Respecto de éstos, el TC considera tajantemente que su elección debe notificarse al empresario, puesto que su conocimiento es necesario para que alcancen efectividad los derechos y garantías que les corresponden.

Sin embargo, la idea de revelar los nombres de los afiliados al sindicato en la empresa, miembros de la sección sindical, merece una opinión distinta al TC, y ello en base al derecho de libertad ideológica en su vertiente negativa (art. 16.2: derecho a no declarar la propia ideología). La revelación de la afiliación sindical es un derecho personal y exclusivo del trabajador, que están obligados a respetar tanto el empresario como los propios órganos sindicales. El empresario, cuyo poder de dirección tiene como límite infranqueable el respeto a los derechos fundamentales de los trabajadores, de sus representantes o del propio sindicato, no puede imponer a un delegado sindical una conducta lesiva de alguno de esos derechos. En consecuencia, la negativa del delegado a cumplir el requerimiento empresarial no autoriza al empresario para negarle la condición de delegado ni los derechos y garantías que le corresponden.

#### *E) Libertad sindical de los funcionarios*

En el período analizado, el TC se ocupa de la libertad sindical de los funcionarios, y en particular de los límites del derecho de libertad sindical de los funciona-

rios de policía, en tres sentencias: S. 273/94, de 17 de octubre; 85/95, de 6 de junio; y 127/95, de 25 de julio.

En general, las tres suponen aplicación al caso concreto enjuiciado de doctrina anterior: el reconocimiento de la libertad sindical de los miembros de cuerpos y fuerzas de seguridad del Estado y la opción del legislador, constitucionalmente permitida, de limitar el ejercicio de la libertad sindical de estos funcionarios. No obstante, presentan algún interés la primera y la tercera, ya que del contraste de las mismas aparece resaltada la vidriosa divisoria entre el ejercicio legítimo de la libertad sindical, dentro de los límites que a la misma vienen marcados por la legalidad ordinaria, y un ejercicio que transgrede dichos límites al afectar negativamente a derechos o bienes que, a su vez, operan como barrera a la libertad sindical de la policía.

Así, el TC reconoce un ejercicio legítimo de la libertad sindical en el caso de un policía local que fue sancionado administrativamente por remitir cartas a policías de otros municipios en las que, dando cumplimiento a lo acordado en el comité sindical al que pertenecía y que presidía, les informaba sobre la negociación que estaban manteniendo con su Corporación y de las medidas de presión que, al efecto, pensaban adoptar, solicitando su solidaridad.

El TC recuerda que el establecimiento por la ley de límites al ejercicio de la libertad sindical de los funcionarios de policía no significa negación o excepción de la misma, debiendo admitir unos contenidos, por mínimos que éstos sean, en los que se pueda reconocer esa libertad. La libertad sindical de los miembros de la Policía Local, así, no se circunscribe exclusivamente a la afiliación y constitución de organizaciones sindicales sino que alcanza a la acción sindical, dentro de la cual debe situarse el derecho de información y la posibilidad de adoptar medidas de presión sindical siempre que no excedan los límites legalmente establecidos<sup>16</sup>.

Dichos límites, como recuerda el Tribunal, son los que establece la Ley Orgánica 2/1986, de Fuerzas y Cuerpos de Seguridad (“el respeto a los derechos constitucionales y libertades públicas reconocidas en la Constitución y, especialmente, el derecho al honor, a la intimidad y a la propia imagen, así como el crédito y prestigio de las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado, la seguridad ciudadana y de los propios funcionarios y la garantía del secreto profesional”).

Por el contrario, la S. 127/95, niega el amparo por lo que considera un ejercicio ilegítimo de la actividad sindical, precisamente por transgredir los límites antes expuestos<sup>17</sup>. En esta ocasión, el TC parece más preocupado por poner el énfasis en

16. Fundamento jurídico 4º.

17. En el caso, un oficial del Cuerpo Nacional de Policía, representante del SUP, fue cesado en el puesto de desactivación de explosivos que desempeñaba y adscrito a otro, con importantes pérdidas de complementos salariales. Previamente había hecho unas manifestaciones a una cadena radiofónica en

los límites del derecho que por formular positivamente el contenido mínimo que hace reconocible la existencia de aquél. Las limitaciones que la legalidad marca al ejercicio de la libertad sindical alcanzan en particular a la libertad de información, encuadrada en la acción sindical. Recuerda el Tribunal que los principios de jerarquía y subordinación pueden limitar la libertad de información en materia sindical. Pero este argumento no es el definitivo, lo relevante es que con su acción el demandante sacaba a la luz pública carencias en un servicio significativamente importante para la seguridad de los ciudadanos, por lo que, al poner en grave peligro aquélla, el ejercicio del derecho se realizó transgrediendo explícitamente los límites que la Ley le marca<sup>18</sup>.

#### *F) Tutela de la libertad sindical, prueba de la discriminación e inversión de la carga de la prueba*

En dos Sentencias, 85/95, de 6 de junio, y 17/96, de 7 de febrero, conoce el Tribunal de sendos casos de decisiones del empleador en que, detrás de presuntas necesidades de reorganización del servicio, pueden esconderse sanciones encubiertas contra representantes sindicales por razón del ejercicio de sus funciones colectivas.

En ambos casos recuerda el Tribunal los requisitos que deben cumplirse para que opere la garantía procesal de inversión de la carga de la prueba.

#### *G) Asociaciones empresariales y libertad sindical*

Una vez más, el TC recuerda que el derecho del art. 28.1 de la CE no es de titularidad de las organizaciones empresariales (S. 58/92, de 8 de abril).

#### *H) Libertad sindical negativa*

En la Sentencia 142/93, de 22 de abril, en la que conoció del recurso de inconstitucionalidad contra determinados preceptos de la Ley 2/1.991, sobre derechos de información de los representantes de los trabajadores en materia de contratación, tuvo el Tribunal ocasión de recordar su doctrina acerca del alcance de la libertad sindical negativa y de como ésta no impide la adopción por el legislador de medidas de promoción de la actividad sindical<sup>19</sup>.

---

las que denunciaba la desidia y pasividad de los responsables de Interior hacia el servicio de desactivación de explosivos, lo que según el denunciante, lo había sumido en una situación de desorganización y abandono.

18. Fundamentos jurídicos 3º y 5º.

19. Fundamento jurídico 5º.

Por otro lado, aunque sin conexión con la libertad sindical, debe recordarse aquí el razonamiento del Tribunal acerca del alcance de las facultades de la representación colectiva de los trabajadores en la empresa<sup>20</sup>, de cómo en la acción colectiva de éstos subyace un interés público relevante en el cumplimiento de las normas laborales que puede justificar intromisiones en aspectos personales del derecho a la intimidad de los trabajadores. Los representantes no son, así, terceros respecto de los trabajadores, sino que son una manifestación de la participación de los trabajadores en la empresa, por lo que corresponde también a ellos velar por el cumplimiento de la normativa laboral. De igual modo, las organizaciones sindicales también ostentan un interés directo en el correcto cumplimiento de la legislación laboral.

## II. NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Una de las sentencias más relevantes acerca del derecho a la negociación colectiva se producía al principio del período temporal considerado. Se trata de la S. 92/92, de 11 de junio, a raíz de la cuestión de inconstitucionalidad planteada contra el art. 41.1 ET, en materia de modificación sustancial del condiciones de trabajo.

Como se recordará, el TC sentaba una interpretación del art. 41.1 del ET que salvaba las dudas de constitucionalidad planteadas por el procedimiento de modificación sustancial de condiciones de trabajo cuando las condiciones a modificar, por autorización administrativa y en ausencia de acuerdo con los representantes de los trabajadores, tenían su origen en convenio colectivo. Al final, el Tribunal, después de hacer un análisis de la constitucionalidad “en abstracto” del art. 41.1<sup>21</sup>, zanjaba la cuestión concreta en el sentido de que dicho precepto no se podía considerar contrario a la CE si se entendía que el mismo no autorizaba a modificar por medio de la autorización administrativa condiciones de origen contractual colectivo<sup>22</sup>.

El art. 37.1 CE reconoce el derecho a la negociación colectiva y garantiza la eficacia vinculante del convenio colectivo, encomendando al legislador de manera imperativa garantizarla, de modo que la facultad normativa de las partes sociales encuentra su reconocimiento jurídico en la propia Constitución. Y aunque esa facultad negociadora debe entenderse sometida lógicamente a la Constitución y a

20. Fundamento jurídico 10º.

21. Fundamento jurídico 3º.

22. Fundamento jurídico 4º.

la regulación que el Estado establezca, dada la subordinación jerárquica del convenio colectivo respecto a la legislación, lo que implica que el convenio colectivo ha de adecuarse a lo establecido en las normas de superior rango jerárquico, la sujeción del convenio colectivo al poder normativo del Estado, constitucionalmente legítima, 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 art. 9.3 CE.

Por consiguiente, sería contraria al art. 37.1 CE una interpretación del art. 41.1 ET 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 vigente<sup>23</sup>.

Otras dos importantes sentencias vendrían a reforzar el derecho a la negociación colectiva y la fuerza vinculante de los convenios, pero esta vez no frente a actos de la administración autorizatorios de decisiones empresariales sino frente a la autonomía contractual individual. Tales son la S. 105/92, de 1 de julio, y la S. 208/93, de 28 de junio.

Con la primera de esas sentencias el TC ponía freno a las prácticas de lo que se dio en llamar autonomía individual “en masa” como fórmula para erosionar el convenio colectivo y eludir las regulaciones en él contenidas, modificando el contenido convencional mediante un conjunto de pactos individuales con los trabajadores<sup>24</sup>.

Por su parte, la segunda sentencia, en un supuesto cercano pero con importantes diferencias<sup>25</sup>, lleva a cabo un intento de acotar explícitamente el espacio en el que se puede desenvolver esa autonomía individual multiplicada sin que resulte vulnerado el derecho de negociación colectiva. Al mismo tiempo, afina la construcción doctrinal para esclarecer aún más los límites que a la autonomía individual opone el derecho de negociación colectiva.

23. Fundamento jurídico 4º. La sentencia comentada, en contra de algunas interpretaciones de la misma, no zanja el problema de la posible modificación de lo pactado en convenio colectivo, pues se sitúa exclusivamente en la perspectiva de la constitucionalidad del art.41 LET desde el punto de vista de la compatibilidad de la intervención administrativa prevista en el mismo con el derecho a la negociación colectiva consagrado constitucionalmente. Cfr. F. DURÁN LÓPEZ, *Negociación colectiva y sistema de relaciones laborales*, en *Economía y Sociología del Trabajo*, 18/1.992, p.15.

24. Como se sabe, el supuesto de hecho era la oferta realizada por una empresa de seguros a sus trabajadores para pasar a jornada partida desde la jornada continuada que venían realizando en aplicación del convenio colectivo, lo que fue aceptado por buena parte de los trabajadores, al margen de la intervención de los representantes.

25. El supuesto de hecho en este caso es la introducción por una empresa de un sistema de pluses y gratificaciones negociado con sus trabajadores individualmente, aunque, y aquí radica la principal diferencia con el supuesto de la 105/92, sin modificar el convenio colectivo vigente, ya que se trataba de materia no regulada en el mismo.

En la S. 105/92, el TC estableció que, 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 art. 37.1 CE<sup>26</sup>.

Si esta sentencia tenía como principal propósito salir al paso de unas prácticas que amenazaban con erosionar gravemente el derecho a la negociación colectiva de los sindicatos, frenando en su origen un proceso de individualización de las relaciones laborales patológico por lo que tenía de negación de las reglas de juego de las relaciones laborales<sup>27</sup>, la S. 208/93, por su parte, busca plantear de manera global el problema de la relación entre la autonomía colectiva y la autonomía individual. Su pormenorizado, y bastante reiterativo, análisis de estas relaciones se puede sintetizar en tres puntos:

1. Para entender lesionado el derecho de negociación colectiva por la decisión empresarial de pactar individualmente con los trabajadores no es irrelevante el hecho de que se produzca la modificación del convenio colectivo en vigor. Sólo la falta de respeto y la elusión de las condiciones previstas en el convenio colectivo, en cuanto desconocimiento abierto de lo dispuesto en el mismo podría significar el obstáculo o desvirtuación de la facultad negociadora del sindicato<sup>28</sup>.

2. La negociación colectiva no supone negar virtualidad a la libertad de empresa, como tampoco puede anular completamente la autonomía individual. La capacidad de incidencia del convenio colectivo sobre el contrato individual, y el condicionamiento que supone sobre la voluntad unilateral del empleador, impide que la voluntad individual prevalezca sobre la colectiva, pero no puede excluir un espacio propio para la autonomía individual y para el ejercicio de los poderes empresariales<sup>29</sup>.

26. Fundamento jurídico 6º.

27. Aunque la doctrina sentada es bastante más compleja y no sienta el principio de la intangibilidad del convenio colectivo, lo que probablemente permitió la posterior reforma del art.41 del Estatuto de los Trabajadores. En ese sentido, hay que destacar la afirmación del Tribunal conforme a la cual "Con ello no queremos decir, naturalmente, que los convenios colectivos petrifiquen o hagan inalterables las condiciones de trabajo en ellos pactadas, sometidas siempre a las fluctuaciones técnicas, organizativas, productivas o de cualquier otro orden que surgen por el paso del tiempo en las relaciones laborales como, en general, en todas las relaciones jurídicas, *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*". Cfr. DURÁN LÓPEZ, loc.cit.

28. Fundamentos jurídicos 3º y 4º.

29. Fundamento jurídico 4º.

3. Aun no produciendo una modificación efectiva del convenio colectivo, la práctica de pactar individualmente con los trabajadores la regulación de condiciones de trabajo podría suponer, de alcanzar cierta trascendencia, una elusión y una suplantación efectiva del derecho a la negociación colectiva. Ello podría ser así si, aprovechando los intersticios o lagunas dejados artificialmente por la negociación colectiva, vinieran sistemáticamente fijadas fuera y excluidas de la negociación colectiva las condiciones de trabajo más importantes aplicables al colectivo de los trabajadores. El TC parece exigir, en este sentido, un “propósito de vaciamiento del convenio colectivo”, cifrado en la entidad y trascendencia de las medidas adoptadas por la empresa, y posiblemente en la reiteración de esa conducta<sup>30</sup>.

### III. DERECHO DE HUELGA

#### *A) Límites que derivan para el poder de dirección empresarial*

Una importante sentencia en materia de ejercicio del derecho de huelga y los límites que conlleva para el ejercicio del poder de dirección empresarial es la 123/92, de 28 de septiembre. Mediante ella el TC resuelve un supuesto de sustitución de trabajadores huelguistas por otros de la misma empresa, de superior nivel profesional, como medida empresarial para limitar los efectos de la huelga. El Tribunal fallará en el sentido de que la movilidad funcional así ordenada por el empresario no constituye un ejercicio normal y legítimo de su poder de dirección sino que, por el contrario, entraña una conducta abusiva que priva materialmente de contenido al derecho de los trabajadores.

Después de recordar doctrina general acerca del derecho de huelga<sup>31</sup>, el TC dirá que la preeminencia del derecho produce, durante su ejercicio, el efecto de reducir otros derechos que despliegan su eficacia en situaciones de normalidad, como es el caso del poder de dirección del empresario. El ejercicio de este poder, del que son emanación las facultades de movilidad del personal, cuando se utiliza como instrumento para privar de efectividad a la huelga, mediante la colocación de personal cualificado en puestos de trabajo con una calificación mínima, deja inermes a los trabajadores manuales cuya sustitución es fácil y puede privarles materialmente de un derecho fundamental, vaciando su contenido esencial.

La sustitución interna constituye el ejercicio abusivo de un derecho, desde el momento en que el poder de dirección se maneja con fines distintos a los previstos

30. Fundamento jurídico 5º.

31. Fundamento jurídico 4º.

en el ordenamiento jurídico y en una situación conflictiva, no como medida objetivamente necesaria para la buena marcha de la empresa, sino para desactivar la presión producida por el paro en el trabajo. El TC aún dirá, siguiendo al Tribunal Supremo, que esta conducta atenta al recíproco deber de lealtad y buena fe que perdura durante la huelga. Por último, descarta que esta conducta pueda incluirse entre las medidas empresariales de conflicto colectivo del art. 37 CE.

En otro orden de cosas, la S. 189/93, de 14 de junio, resuelve un supuesto de incentivos contra el absentismo, pactados en convenio colectivo, que los sindicatos demandantes en amparo consideran que constituyen primas antihuelga. Se trataba de un incentivo especial por reducción del absentismo, previsto en el convenio colectivo de empresa, cuyo importe se devengaba exclusivamente si se reducía el absentismo en relación a determinados porcentajes de absentismo total, computándose como horas reales de absentismo las debidas, entre otras causas, al ejercicio del derecho de huelga.

El TC lleva a cabo una distinción de este tipo de incentivos con respecto a las cláusulas de paz laboral<sup>32</sup> y con respecto a las primas antihuelga, concluyendo que el mismo no atenta contra el derecho de huelga, ya que, por las circunstancias del caso, y por el contenido de la regulación de la cláusula convencional, la no percepción de la prima no supone una sanción, ni rompe el principio de proporcionalidad que impone no establecer al trabajador huelguista un sacrificio superior al correspondiente a la duración de la huelga<sup>33</sup>.

### *B) Límites al ejercicio del derecho*

Una serie de sentencias: 332/94, de 19 de diciembre, 333/94, de 19 de diciembre, y 40/95, de 13 de febrero, sirven al TC para recordar y aplicar doctrina bien conocida y consolidada acerca de los límites dentro de los cuales debe desenvolverse el ejercicio del derecho de huelga. Como sucede en la mayoría de sentencias de este período, el TC se limita a aplicar el acervo doctrinal acumulado en períodos anteriores a supuestos que, en ocasiones, presentan elementos de hecho peculiares.

En este caso, la S. 332/94 conoce de un supuesto de huelga novatoria, por haberse convocado para renegociar un convenio que, por haber sido denunciado extemporáneamente por la representación de los trabajadores convocante del paro, se había prorrogado automáticamente y por tanto permanecía en vigor.

32. Fundamento jurídico 7º.

33. Fundamento jurídico 8º.

En esta sentencia<sup>34</sup>, el TC recuerda, una vez más, que el derecho de huelga no es ilimitado, y que el mismo admite y precisa una regulación legal. A partir del reconocimiento constitucional del derecho, es el legislador ordinario quien confecciona una regulación de las condiciones de ejercicio del mismo, que podrán ser más o menos restrictivas pero que no podrán traspasar los límites que marca la Constitución. La regulación legal excluye que un fin lícito de la huelga pueda ser el de alterar, durante su vigencia, lo acordado en un convenio colectivo, limitación que no es contraria al derecho de huelga (S. 11/81). Por último, la interpretación que hicieron los jueces de la normativa legal, y la apreciación de las circunstancias del caso, no pueden calificarse de restrictivas o desproporcionadamente limitativas del derecho de huelga, ya que se limitaron a aplicar razonablemente la norma aplicable a una situación compleja.

También dentro de los límites o requisitos que la regulación legal puede imponer en el ejercicio del derecho, la S. 36/93, de 8 de febrero, falla en un supuesto de presunta falta de preaviso ante la convocatoria de un paro general de ámbito nacional (14-D), estimando la empresa que la huelga realizada en un centro de trabajo, en seguimiento de la convocatoria de paro general, era ilegal por no haberse preavisado en dicho centro de trabajo.

El TC, reiterando doctrina de la S. 13/86, recuerda que en tales casos no es exigible preavisar centro por centro, ya que ello supondría una obstaculización inadmisibles del ejercicio del derecho, bastando con la convocatoria y preaviso que los sindicatos llevan a cabo ante las instancias competentes en el ámbito nacional<sup>35</sup>.

### C) Huelga y servicios esenciales

Las sentencias recaídas en este período en materia de huelga en servicios esenciales (S.8/92, de 16 de enero, y S. 148/93, de 29 de abril) constituyen, una vez más, una aplicación al caso enjuiciado de la doctrina sentada a lo largo de numerosas resoluciones anteriores.

La primera de esas sentencias, en particular, contiene un exhaustivo recordatorio, con abundante cita de resoluciones anteriores del TC, de la doctrina constitucional sobre el concepto de servicios esenciales y las particularidades que rodean al ejercicio del derecho de huelga en esa especial circunstancia<sup>36</sup>. Por su parte, la sentencia 148/93 es prácticamente una reiteración de la 8/92.

34. La S. 333/94 resuelve un recurso de amparo sustancialmente idéntico a ésta. Por su parte, el Fundamento Jurídico Único de la S. 40/95 se remite *in toto* a las anteriores.

35. Fundamentos jurídicos 1º y 2º.

36. Fundamento jurídico 2º.

La S. 8/92 otorga el amparo en un supuesto de huelga convocada por sindicatos en una importante empresa de energía eléctrica, huelga en servicios esenciales en cuya fijación de servicios mínimos la Administración actuante dictó un Real Decreto no motivado en ninguno de sus extremos.

En primer lugar, la resolución administrativa no contiene motivación acerca de los intereses tomados en consideración para justificar la calificación como esencial del servicio prestado, sino que se limita a hacer una declaración apodíctica y genérica de esencialidad del servicio público de energía eléctrica. El poder público actuante tiene el deber de señalar los concretos derechos y bienes en juego, de explicar en qué medida una huelga concreta los pone en peligro, y, en tercer lugar, de razonar que su preservación ha de hacerse precisamente en el nivel y proporciones decididas, ya que no existe *a priori* ningún tipo de actividad productiva que, en sí misma, pueda ser considerada como esencial<sup>37</sup>.

En segundo lugar, no cabe imponer prestaciones mínimas sin tomar en consideración la duración y las características específicas de la huelga convocada. La disposición de fijación de servicios mínimos no puede dejar de ponderar la extensión, duración prevista y demás circunstancias concurrentes en la huelga, ni puede dejar de identificar los derechos o bienes sobre los que aquélla repercute, ya que todas esas carencias impiden llevar a cabo un control material o de fondo de la medida adoptada<sup>38</sup>.

Por último, la autoridad gubernativa es la que tiene, en principio, la potestad y el deber de determinar los servicios mínimos, no pudiendo abandonar esa tarea (distinta de la simple ejecución o puesta en práctica) para dejarla en manos de la entidad empleadora. Al hacerlo así, la disposición carece de los requisitos de neutralidad e imparcialidad constitucionalmente exigibles.

#### SENTENCIAS CITADAS

*STC 8/1992, de 16 de enero (BOE 13 de febrero)*. Derecho de huelga y servicios esenciales.

Requisitos de necesaria observancia para conjugar el ejercicio del derecho con la salvaguarda de los derechos fundamentales.

*STC 30/1992, de 18 de marzo (BOE 10 de abril)*. Contenido adicional de la libertad sindical y titularidad de las facultades integradas en la misma. Incumplimiento del derecho de audiencia de los delegados sindicales recogido en el art. 10.3.3 LOLS.

*STC 52/1992, de 8 de abril (BOE 13 de mayo)*. Organizaciones empresariales y titularidad del derecho de libertad sindical.

37. Fundamento jurídico 3º.

38. Fundamento jurídico 4º.

- STC 75/1992, de 14 de mayo (BOE 16 de junio)*. Límites de la mayor representatividad en relación con la libertad sindical y el derecho a la igualdad. Recurso de inconstitucionalidad contra un artículo de la Ley 4/1986, de cesión de bienes del patrimonio sindical acumulado.
- STC 92/1992, de 11 de junio (BOE 15 de julio)*. Derecho a la negociación colectiva y modificación sustancial de condiciones de trabajo: imposibilidad de modificar por el cauce del art. 41 del ET las condiciones de trabajo reguladas en convenio colectivo. Cuestión de inconstitucionalidad.
- STC 105/1992, de 1 de julio (BOE 24 de julio)*. Derecho a la negociación colectiva como contenido de la libertad sindical. Autonomía individual en masa y violación del derecho a convenir colectivamente.
- STC 123/1992, de 28 de septiembre (BOE 29 de octubre)*. Sustitución de trabajadores huelguistas por otros de la misma empresa. Límites derivados para los poderes del empresario a partir del derecho de huelga.
- STC 173/1992, de 29 de octubre (BOE 1 de diciembre)*. Contenido esencial y adicional de la libertad sindical. Cuestión de inconstitucionalidad contra el art. 10.1 LOLS (restricción del derecho de nombrar delegados sindicales a determinadas secciones sindicales). Doble naturaleza de las secciones sindicales.
- STC 183/1992, de 16 de noviembre (BOE 18 de diciembre)*. Límites de la mayor representatividad en relación con la libertad sindical. Recurso de inconstitucionalidad contra varios artículos de la Ley 4/1986, de cesión de bienes del patrimonio sindical acumulado. Composición de la Comisión consultiva del patrimonio sindical acumulado.
- STC 36/1993, de 8 de febrero (BOE 11 de marzo)*. Ejercicio del derecho de huelga y preaviso. Ámbito de la huelga e instancia ante la que se debe realizar aquél.
- STC 142/1993, de 22 de abril (BOE 28 de mayo)*. Libertad sindical negativa. Derechos de información de los representantes de los trabajadores y derecho a la intimidad de éstos. Recurso de inconstitucionalidad contra determinados artículos de la Ley 2/1991, sobre derechos de información de los representantes de los trabajadores en materia de contratación.
- STC 148/1993, de 29 de abril (BOE 28 de mayo)*. Huelga en servicios esenciales. Doctrina acerca del concepto de servicios esenciales.
- STC 164/1993, de 18 de mayo (BOE 21 de junio)*. Contenido esencial y adicional de la libertad sindical. Promoción de elecciones sindicales por sindicato que no tiene la condición de más representativo y anulación del proceso electoral.
- STC 189/1993, de 14 de junio (BOE 19 de julio)*. Ejercicio del derecho de huelga y primas contra el absentismo pactados en convenio colectivo: presunto carácter de primas anti-huelga.
- STC 208/1993, de 28 de junio (BOE 2 de agosto)*. Derecho a la negociación colectiva como contenido de la libertad sindical. Negociación individualizada con los trabajadores de un sistema de pluses y gratificaciones que, sin embargo, no modifica el convenio colectivo vigente. Límites del derecho de negociación colectiva en relación con la libertad de empresa y con la autonomía individual.
- STC 292/1993, de 18 de octubre (BOE 9 de noviembre)*. Libertad de organización de los sindicatos en la empresa como parte del contenido esencial de la libertad sindical.

Constitución de secciones sindicales y nombramiento de delegados con los derechos que les reconoce la LOLS, sin obligación de proporcionar a la empresa los datos de los afiliados al sindicato, componentes de la sección sindical. La afiliación sindical, protegida por el art. 16.2 CE (libertad ideológica, derecho a no declarar la propia ideología).

*STC 134/1994, de 9 de mayo (BOE 13 de junio)*. Titularidad de la libertad sindical en relación con representantes unitarios independientes, los cuales están amparados por el derecho fundamental cuando se suman a actividades convocadas por sindicatos y que tienen una proyección externa.

*STC 263/1994, de 3 de octubre (BOE 8 de noviembre)*. Límites de la mayor representatividad en relación con la libertad sindical y el derecho a la igualdad. Cargo territorial de un sindicato que no es más representativo, y disfrute de los derechos del art. 9.1,b) LOLS.

*STC 273/1994, de 17 de octubre (BOE 22 de noviembre)*. Libertad sindical de funcionarios de policía: contenido y límites.

*STC 332/1994, de 19 de diciembre (BOE 23 de enero)*. Límites del derecho de huelga. Huelga novatoria.

*STC 333/1994, de 19 de diciembre (BOE 23 de enero)*. Límites del derecho de huelga. Huelga novatoria.

*STC 40/1995, de 13 de febrero (BOE 18 de marzo)*. Límites del derecho de huelga.

*STC 67/1995, de 9 de mayo (BOE 13 de junio)*. Contenido adicional de la libertad sindical: no lo son cualesquiera derechos reconocidos en convenio colectivo con el consiguiente efecto de expandir la tutela constitucional.

*STC 85/1995, de 6 de junio (BOE 8 de julio)*. Requisitos para la inversión de la carga de la prueba ante la alegación de discriminación por motivos sindicales. Límites del derecho de libertad sindical de los funcionarios de policía.

*STC 94/1995, de 19 de junio (BOE 24 de julio)*. Contenido de la libertad sindical.

*STC 127/1995, de 25 de julio (BOE 22 de agosto)*. Libertad sindical de funcionarios de policía que son representantes sindicales: límites de la misma, y en particular de la libertad de información como contenido o expresión de la actividad sindical.

*STC 188/1995, de 18 de diciembre (BOE 24 de enero)*. Límites de la mayor representatividad en relación con la libertad sindical y el derecho a la igualdad.

*STC 17/1996, de 7 de febrero (BOE 2 de marzo)*. Puestos de libre designación y libertad sindical. Alegación de discriminación por motivos sindicales e inversión de la carga de la prueba.

*STC 74/1996, de 30 de abril (BOE 31 de mayo)*. Titularidad de la libertad sindical y concepción subjetiva de la misma. Invocación por comité de empresa.

*STC 95/1996, de 29 de mayo (BOE 21 de junio)*. Titularidad de la libertad sindical y concepción subjetiva de la misma. Invocación por delegado de personal.