

Sentencia Tribunal Supremo 29/11/2022

Tribunal Supremo , 29-11-2022 , nº 940/2022, rec.19/2021,

Pte: Ureste García, Concepción

ECLI: ES:TS:2022:4456

ANTECEDENTES DE HECHO

Por la representación de USO-Canarias se interpuso demanda de tutela de derechos fundamentales de la que conoció la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Canarias (Las Palmas), en la que, tras exponer los hechos y motivos que se estimaban necesarios, se terminó por suplicar que se dictara sentencia por la que:

"- Se declare la existencia de vulneración de derechos fundamentales y libertades públicas del sindicato actor, con vulneración del derecho a la libertad sindical (art. 28.1 C.E.) y ordenando el cese inmediato de la conducta de la demandada, consistente en la presentación individual de acuerdos con los trabajadores de la plantilla en materia de jornada, contraviniendo lo dispuesto en el artículo 52 del Convenio, tal y como se detalla en el cuerpo del presente, y se declare el carácter nulo de la totalidad de los existentes.;

- En aplicación de lo dispuesto en el art. 183 LRJS que determina que se acordará la reparación de las consecuencias del acto, incluida la indemnización que corresponda, se condene a la empresa demandada al abono la indemnización por el daño causado al sindicato actor cifrado en la cuantía de 6.250 € por la vulneración del derecho fundamental de libertad sindical del art. 28.1 C.E.

-. Todo ello junto los pronunciamientos que fueran favorables conforme a derecho."

Admitida a trámite la demanda, se celebró el acto del juicio en el que la parte actora se ratificó en la misma, oponiéndose la demandada comparecida, según consta en Acta. Recibido el pleito a prueba, se practicaron las propuestas por las partes y declaradas pertinentes.

Con fecha 30 de octubre de 2020 se dictó sentencia por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Canarias (Las Palmas) en la que consta el siguiente fallo:

"Estimar la demanda de tutela de derechos fundamentales (libertad sindical) interpuesta por D.^a María Esther en nombre y representación de Unión Sindical Obrera Canarias (Uso-Canarias) contra la empresa Loomis Spain, S.A., haciendo los siguientes pronunciamientos:

A) Se declara la existencia de vulneración del derecho a la libertad sindical del sindicato demandante en su vertiente de negociación colectiva por parte de la empresa Loomis Spain, S.A.,

B) Se declara la nulidad radical de la conducta de la referida empresa consistente en la suscripción individual de acuerdos en masa con los trabajadores de la plantilla en materia de cómputo de jornada al ser contrarios a lo dispuesto en el artículo 52 del Convenio y se declara por tanto la nulidad de dichos pactos individuales,

C) Se ordena el cese inmediato de dicha conducta de la empresa al ser contraria al derecho de libertad sindical de la organización sindical demandante,

D) Se dispone el restablecimiento del sindicato demandante en la integridad de su derecho y la reposición de la situación al momento anterior a producirse la lesión del derecho fundamental, así como la reparación de las consecuencias derivadas de la conducta empresarial descrita condenándose a tal fin a la empresa Loomis Spain, SA a abonar al sindicato demandante una indemnización por importe de 6.250 €."

En dicha sentencia se declararon probados los siguientes hechos:

"PRIMERO.- La empresa "Loomis Spain, S.A.", es una sociedad anónima, cuyo objeto es la prestación de servicios de transporte de fondos y gestión de efectivos, cuyas relaciones laborales se rigen por lo dispuesto en el Convenio Colectivo Estatal para las empresas de seguridad privada.

SEGUNDO.- El 29/11/2019 el comité de empresa del centro de Las Palmas remite correo electrónico a la demandada solicitando reunirse a fin de negociar el calendario laboral para 2020 y cuestiones relativas a "jornadas diarias, establecimientos de jornada, dietas, etc..."

TERCERO.- El 17/12/2019 se celebró reunión en Santa Cruz de Tenerife a tal efecto sin que se llegase a acuerdo alguno entre las partes.

El 19/12/2019 se celebró reunión en Las Palmas de Gran Canaria a tal efecto sin que se llegase a acuerdo alguno entre las partes.

El 13/01/20 se celebró nueva reunión en Las Palmas de Gran Canaria sin que tampoco se llegase a acuerdo alguno respecto del calendario laboral, haciendo el comité una propuesta a la empresa para su estudio.

El 29/01/2020 se celebró otra reunión en Las Palmas de Gran Canaria sin que se llegase a acuerdo alguno entre las partes, rechazando el comité una propuesta realizada por la empresa. En dicha reunión se acordó lo siguiente:

"Se acuerda una reunión voluntaria el día 30 de enero entre la empresa y el comité con todo el personal que trabaja de mañana y el viernes 31 de enero a las 13:30 con el personal que trabaja en turno de tarde con el objetivo de compartir el debate sobre el calendario laboral"

CUARTO.- En el mes de marzo se celebró al menos una reunión entre los trabajadores de Las Palmas y la representación de la empresa para tratar sobre el calendario laboral de 2020.

QUINTO.- El jefe de seguridad de Fuerteventura informó a los trabajadores de dicho centro de que se iba a negociar un ERTE a nivel nacional, proponiéndose a aquellos firmar un documento de "novación contractual" con el siguiente contenido;

" Que se comprometen a la realización de las 1782 horas anuales que se establece en el Convenio colectivo aplicable en el artículo 52 para la realización de los servicios tanto en centro de control como en transporte de fondos.

Que, con efectos de 01/03/2020, el trabajador pasará a realizar un cómputo anual hasta el 31/12/2020.

Que, como consecuencia del cambio, el trabajador dejará de percibir las horas extras devengadas desde el 01/03/2020 siendo compensadas en todo caso.

Que, el trabajador manifiesta de forma expresa su conformidad con todo lo aquí acordado, sin que tenga cantidad alguna que reclamar como consecuencia del presente acuerdo..."

Al menos siete trabajadores firmaron el acuerdo constando como fecha del mismo el 1 de marzo.

Similar situación tuvo lugar en la isla La Palma, en el que idéntico acuerdo fue firmado por al menos seis trabajadores constando como fecha el 1 de marzo.

SEXTO.- En efecto, en abril de 2020 se negoció infructuosamente un ERTE a nivel nacional, y el 13 de abril de 2020 la Gerente de la empresa comunicó a los representantes de los trabajadores que el ERTE había concluido sin acuerdo y planteó al Comité de Las Palmas llegar a un acuerdo análogo al firmado individualmente por los trabajadores en Fuerteventura, a lo que el Comité de empresa se negó.

SÉPTIMO.- En fecha 14 de abril de 2020 el jefe de operaciones de Las Palmas llamó a los trabajadores uno a uno a su despacho instándoles a firmar acuerdo idéntico al anteriormente citado, siendo firmado por la mayoría de ellos. El presidente del comité de empresa estuvo presente acompañando a los trabajadores que así lo desearon.

OCTAVO.- El 21 de abril de 2020 se llevó a cabo a instancia de la empresa una asamblea y votación a la que fue convocada toda la plantilla de Las Palmas en relación con los acuerdos firmados con resultado favorable al mantenimiento de dichos pactos individuales (trece votos a favor y dos abstenciones).

A los trabajadores de la delegación de Tenerife se les propusieron idénticos acuerdos individuales, que fueron firmados al menos por 6 trabajadores, llevándose a cabo votación análoga a la antes indicada en fecha 23 de abril con resultado favorable (seis votos a favor y una abstención).

NOVENO.- La organización sindical demandante Unión Sindical Obrera (U.S.O.) cuenta con tres miembros en el comité de empresa de Las Palmas y otros tres en el comité de empresa de Tenerife."

Contra dicha sentencia se interpuso recurso de casación por la representación de Loomis Spain S.A., efectuando el correspondiente depósito legal.

El recurso fue impugnado por USO Canarias.

Recibidas las actuaciones del Tribunal Superior de Justicia de Canarias (Las Palmas) y admitido el recurso de casación, se dio traslado por diez días al Ministerio Fiscal, quien emitió informe en el sentido de considerar el recurso improcedente.

Instruida la Excm. Sra. Magistrada Ponente, se declararon conclusos los autos, señalándose para votación y fallo el día 29 de noviembre de 2022, fecha en que tuvo lugar.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

1. La mercantil Loomis Spain, S.A. recurre en casación ordinaria la sentencia dictada en la modalidad de tutela de derechos fundamentales (libertad sindical) estimatoria de la demanda formulada en nombre y representación de Unión sindical Obrera Canarias (Uso-Canarias). Impugna así las declaraciones de existencia de vulneración del derecho a la libertad sindical del sindicato demandante en su vertiente de negociación colectiva, de nulidad radical de la conducta empresarial consistente en la suscripción individual de acuerdos en masa con los trabajadores de la plantilla en materia de cómputo de jornada, al entenderlos contrarios al art. 52 del Convenio Colectivo Estatal para las empresas de seguridad privada y correlativamente la nulidad de los pactos individuales, y que han ordenado el cese inmediato de dicha conducta, el restablecimiento del sindicato actor en la integridad de su derecho y la reposición de la situación al momento anterior a producirse la lesión del derecho

fundamental, junto a la reparación de las consecuencias derivadas condenando a tal fin a la empresa al abono de una indemnización por importe de 6.250 €.

2. Por el Ministerio Público se ha informado la improcedencia del recurso en cuanto a la revisión fáctica, habida cuenta de su intrascendencia. Respecto del fondo pone de relieve la inaplicabilidad de la sentencia de esta Sala IV invocada por la empresa recurrente.

Unión Sindical Obrera de Canarias (USO-Canarias) impugna del recurso señalado la falta de los requisitos necesarios para acceder a la modificación de hechos. Adiciona que se han obviado los requisitos de claridad, pertinencia y razonamiento en la construcción del motivo segundo, partiendo de premisas que no están insertas en la declaración fáctica. Destaca también que la empresa se encontró con la negativa por parte de la RLT a la hora de imponer su propio cómputo de la jornada, y no continuó negociando, sino que decidió alcanzar acuerdos individuales en materia de jornada con los trabajadores, así como la claridad del mandato convencional que obliga a las partes, empresa y RLT, a negociar el calendario anual y la jornada diaria garantizada. Consecuentemente postula la ratificación de la resolución recurrida en todos sus extremos.

1. El primer motivo de casación tiene por objeto la modificación del hecho probado octavo, proponiendo su sustitución por el de este tenor: "el 21 de abril de 2020 debido a la situación especial sufrida por la crisis sanitaria surgida por el COVID 19 y con la finalidad de evitar suspender y reducir las jornadas de trabajo con motivo del ERTE, se llevó a cabo a instancia de la empresa previo acuerdo con la RLT, una asamblea y votación a la que fue convocada toda la plantilla de Las Palmas incluida la RLT, en relación con los acuerdos firmados con resultado favorable al mantenimiento de dichos pactos individuales (trece votos a favor y dos abstenciones). Dicha asamblea se celebraba con la finalidad de alcanzar un acuerdo, de no alcanzarse dicho acuerdo los pactos firmados individualmente quedarían sin efecto. En dicha votación la RLT no votó en contra.

A los trabajadores de la Delegación de Tenerife se les propusieron idénticos acuerdos individuales, que fueron firmados por 6 trabajadores, llevándose a cabo votación análoga a la antes indicada en fecha 23 de abril con resultado favorable (seis votos a favor y una abstención), siendo que en dicha votación la RLT no votó en contra."

2. Es doctrina plenamente asentada la que precisa las exigencias de las revisiones fácticas en el recurso de casación ordinario. Para que pueda prosperar un error de hecho es necesario: 1º) que la equivocación del juzgador se desprenda de forma directa de un elemento de la prueba documental obrante en las actuaciones que tenga formalmente el carácter de documento y la eficacia probatoria propia de este medio de prueba; 2º) que la parte recurrente señale el punto específico del contenido de cada documento que pone de relieve el error alegado, razonando así la pertinencia del motivo, mediante un análisis que muestre la correspondencia entre la declaración contenida en el documento y la rectificación que se propone; 3º) el error debe desprenderse de forma clara, directa e inequívoca del documento, sin necesidad de deducciones, conjeturas o suposiciones; 4º) el error debe ser trascendente en orden a alterar el sentido del fallo de la resolución recurrida; 5ª) bajo esta delimitación conceptual fáctica no pueden incluirse normas de derecho o su exégesis. La modificación o adición postulada no debe comportar valoraciones jurídicas, ni mucho menos, que pueda utilizarse para introducir calificaciones jurídicas predeterminantes del fallo.

De manera correlativa, y aun invocándose prueba documental, la revisión de hechos sólo puede ser acogida si el documento de que se trate tiene "una eficacia radicalmente excluyente, contundente e incuestionable, de tal forma que el error denunciado emane por sí mismo de los elementos probatorios invocados, de forma clara, directa y patente, y en todo caso sin necesidad de argumentos, deducciones, conjeturas o interpretaciones valorativas" (STS de 16 de noviembre de 1998, recurso 1653/1998). Por tanto, no prosperará la revisión cuando el contenido del documento entre en contradicción con el resultado de otras pruebas a las que el órgano judicial de instancia haya otorgado, razonadamente, mayor valor.

En definitiva, no puede pretender el recurrente, de nuevo, la valoración total de las pruebas practicadas o una valoración distinta de la que el juzgador "a quo" ya tuvo presente e interpretó de una determinada manera, evitando todo subjetivismo parcial e interesado en detrimento del criterio judicial, más objetivo, imparcial y desinteresado. Por ello, la jurisprudencia excluye que la revisión fáctica pueda fundarse "salvo en supuestos de error palmario... en el mismo documento en que se ha basado la sentencia impugnada para sentar sus conclusiones, pues como la valoración de la prueba corresponde al Juzgador y no a las partes, no es posible sustituir el criterio objetivo de aquél por el subjetivo juicio de evaluación personal de la recurrente" (STS de 6 de junio de 2012, rec. 166/2011, con cita de otras muchas). En este sentido lo recordaba la STS 15 de diciembre de 2021, rec. 179/2021.

3. Sobre el concreto hecho impugnado, la resolución de instancia ha manifestado una conjunta valoración de la prueba, llegando a indicar que lo en él relatado consta también pacíficamente en la prueba documental practicada.

No resultará dable a la Sala una nueva valoración del elenco probatorio, como se infiere de los requisitos explicitados más arriba, además de resultar irrelevante la incorporación de los detalles que señala el recurrente, máxime cuando subraya que "la asamblea convocada tenía por objeto llegar a un acuerdo sobre el calendario laboral, para evitar suspender y reducir las jornadas de trabajo con motivo del ERTE presentado por la empresa como consecuencia de la crisis sanitaria provocada por el COVID 19.", y, sin embargo, consta acreditado (y no combatido) que en abril de 2020 se negoció infructuosamente un ERTE a nivel nacional y el 13 de abril de 2020 la Gerente de la empresa comunicó a los representantes de los trabajadores que el ERTE había concluido sin acuerdo.

Decae el motivo en esa forma articulado.

1. La mercantil recurrente denuncia la aplicación indebida de lo previsto en el art. 28.1 y 37.1 de la Constitución Española, en relación con el art. 38 de la misma norma, así como lo dispuesto en el art. 89 del ET. En un escrito que no incurre en los defectos formales denunciados de contrario, alega que no ha vulnerado el derecho a la negociación colectiva, sino que han hecho uso de la misma, pero que, ante el bloqueo por parte de los representantes de los trabajadores, se acordó entre la empresa y la RLT mantener tanto con la plantilla como por la RLT una reunión para someter a debate lo relativo al calendario laboral, sin que esta última votase en contra.

2. La crónica fáctica de la resolución recurrida hace notar lo que sigue: el comité de empresa del centro de Las Palmas remitió correo electrónico a la demandada solicitando reunirse a fin de negociar el calendario laboral para 2020 y cuestiones relativas a "jornadas diarias, establecimientos de jornada, dietas, etc..." Se celebraron diversas reuniones en Santa Cruz de Tenerife y en Las Palmas de Gran Canaria a tal efecto sin que se llegase a acuerdo alguno entre las partes. En la de fecha 29/01/2020 se celebró otra reunión en Las Palmas de Gran Canaria sin que tampoco se alcanzase ningún acuerdo, rechazando el comité una propuesta realizada por la empresa y proyectando "una reunión voluntaria el día 30 de enero entre la empresa y el comité con todo el personal que trabaja de mañana y el viernes 31 de enero a las 13:30 con el personal que trabaja en turno de tarde con el objetivo de compartir el debate sobre el calendario laboral."

En el mes de marzo se celebró al menos una reunión entre los trabajadores de Las Palmas y la representación de la empresa para tratar sobre el calendario laboral de 2020. El jefe de seguridad de Fuerteventura informó a los trabajadores de dicho centro de que se iba a negociar un ERTE a nivel nacional, proponiéndose a aquellos firmar un documento de "novación contractual" con el siguiente contenido;

" Que se comprometen a la realización de las 1782 horas anuales que se establece en el Convenio colectivo aplicable en el artículo 52 para la realización de los servicios tanto en centro de control como en transporte de

fondos.

Que, con efectos de 01/03/2020, el trabajador pasará a realizar un cómputo anual hasta el 31/12/2020.

Que, como consecuencia del cambio, el trabajador dejará de percibir las horas extras devengadas desde el 01/03/2020 siendo compensadas en todo caso.

Que, el trabajador manifiesta de forma expresa su conformidad con todo lo aquí acordado, sin que tenga cantidad alguna que reclamar como consecuencia del presente acuerdo..."

Al menos siete trabajadores firmaron el acuerdo constando como fecha del mismo el 1 de marzo. Similar situación tuvo lugar en la isla La Palma, en el que idéntico acuerdo fue firmado por al menos seis trabajadores constando como fecha el 1 de marzo.

Se negoció infructuosamente un ERTE a nivel nacional, y el 13 de abril de 2020 la Gerente de la empresa comunicó a los representantes de los trabajadores que el ERTE había concluido sin acuerdo y planteó al Comité de Las Palmas llegar a un acuerdo análogo al firmado individualmente por los trabajadores en Fuerteventura, a lo que el Comité de empresa se negó.

En fecha 14 de abril de 2020 el jefe de operaciones de Las Palmas llamó a los trabajadores uno a uno a su despacho instándoles a firmar acuerdo idéntico al anteriormente citado, siendo suscrito por la mayoría de ellos. El presidente del comité de empresa estuvo presente acompañando a los trabajadores que así lo desearon.

El 21 de abril de 2020 se llevó a cabo a instancia de la empresa una asamblea y votación a la que fue convocada toda la plantilla de Las Palmas en relación con los acuerdos firmados con resultado favorable al mantenimiento de dichos pactos individuales (trece votos a favor y dos abstenciones). A los trabajadores de la delegación de Tenerife se les propusieron idénticos acuerdos individuales, que fueron firmados al menos por 6 de ellos, llevándose a cabo votación análoga a la antes indicada en fecha 23 de abril con resultado favorable (seis votos a favor y una abstención).

La sentencia de instancia concluyó que la empresa no tenía ninguna legitimación para ofrecer a los trabajadores pactar individualmente una novación contractual relativa a la fijación del calendario laboral (cómputo anual de jornada) pues esto queda reservado a la negociación colectiva, y que ni siquiera los trabajadores pueden otorgar eficaz consentimiento a aquel ofrecimiento pues tal facultad no está en su poder de disposición.

3. El tratamiento de la problemática de los acuerdos en masa o acuerdos masivos por parte de la jurisprudencia lo encontramos, entre otras, en SSTS IV de 11.10.2016, rec. 68/2016, 20.06.2019, rec. 98/2018, o 15.06.2022, rec. 52/2020.

La primera de ellas analizaba la viabilidad o no de pactar de manera individual y masiva, o incluso en acuerdos extraestatutarios sin eficacia normativa, en términos contrarios a los establecidos en un convenio colectivo, y que desvirtúan sus mandatos, reiterando la doctrina contenida en la STS 4ª 11.12.2015 (R. 65/2015) y la síntesis efectuada en STS4ª 12.04.2010 (R. 139/2009, FJ 7º), que seguidamente reproducimos: "...la jurisprudencia constitucional, reflejada esencialmente en la STC 238/2005 de 26-septiembre y en las que en ella se citan (entre otras, SSTC 105/1992 de 1- julio , 208/1993 de 28-junio, 107/2000 de 5-mayo y 225/2001 de 26-noviembre), en la que se aborda el problema "relativo a determinar si la voluntad individual de los trabajadores, manifestada por la aceptación voluntaria de una oferta formulada por la empresa, puede, sin vulneración del derecho de negociación colectiva, modificar respecto de los mismos el contenido de lo pactado con carácter general en el convenio colectivo aplicable", dándose una respuesta negativa "al entender que de lo contrario, de prevalecer la autonomía de la voluntad individual de los trabajadores sobre la autonomía colectiva plasmada en un convenio

legalmente pactado entre los sindicatos y la representación empresarial, quebraría el sistema de negociación colectiva configurado por el legislador, cuya virtualidad viene determinada por la fuerza vinculante de los convenios constitucionalmente prevista en el art. 37.1 CE" ..., razonando la citada sentencia que "no cabe argumentar en contrario que el convenio colectivo permanece vigente pues su contenido no se altera para aquellos trabajadores que no acepten la oferta de la empresa, toda vez que ello significaría la quiebra de la fuerza vinculante y el carácter normativo que tienen legalmente reconocido los pactos sustanciales del convenio. Con ello, añadíamos a continuación, "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 ET, se establece el sistema para su modificación o denuncia, contando siempre con la voluntad de la representación legítima de las partes. De no hacerse así y mantenerse vigente un convenio sin que, en determinadas partes esenciales del mismo..., sea de obligado cumplimiento para todos los integrantes del sector regulado, se vendría abajo el sistema de la negociación colectiva que presupone, por esencia y conceptualmente, la prevalencia de la autonomía de la voluntad colectiva sobre la voluntad individual de los afectados por el convenio. Sólo la unión de los trabajadores a través de los sindicatos que los representan, permite la negociación equilibrada de las condiciones de trabajo que persiguen los convenios colectivos y que se traduce en la fuerza vinculante de los mismos y en el carácter normativo de lo pactado en ellos"..."... concluyendo que "la autonomía individual -o la decisión unilateral de la empresa- no puede proceder a la modificación de las condiciones de trabajo establecidas en un convenio colectivo cuando ello, atendiendo a la trascendencia, importancia y significado de las condiciones laborales afectadas, eluda o soslaye la función negociadora de las organizaciones sindicales o vacíe sustancialmente de contenido efectivo al convenio." Examinó encadenadamente el llamado "Plan de Prejubilación" propuesto unilateralmente por las empleadoras, para afirmar que "al margen de que constituya un claro incumplimiento de sus propios compromisos, entraña también -y es esto lo relevante porque es lo que constituye el único objeto de la pretensión discutida en el litigio- la vulneración del derecho fundamental a la libertad sindical."

La misma resolución desglosó otros pronunciamientos alcanzando una respuesta divergente, pero precisando las razones específicas que la sustentaban. Así, el particular supuesto del "complemento de programas" en RTVE, en el que no se apreció vulneración de la libertad sindical, en su vertiente funcional de derecho a la negociación colectiva, porque tal complemento, establecido al margen de la disposición convencional y como "estrategia empresarial lícita", respetaba -y mejoraba- lo pactado en el convenio colectivo (STS 5.02.2013, R. 31/12); o lo decidido en STS 12-4-2011 (R. 136/10), acerca del establecimiento de prorrateo de las pagas extraordinarias, cuando el convenio no lo prohibía, no considerando que implicase un atentado a la autonomía colectiva que lesionara la libertad sindical.

La referida STS IV de 2019, partiendo de que los acuerdos en masa no pueden eludir la negociación colectiva, ratifica la vulneración de la libertad sindical al no acudirse a la vía del art. 41 ET para modificar sustancialmente las condiciones de trabajo. Resolvía una pretensión que afectaba a una medida colectiva que alteraba condiciones sustanciales de trabajo de un determinado grupo de trabajadores, implantada sin acudir al procedimiento legalmente previsto y, por tanto, al margen de la negociación colectiva.

Hemos insistido en nuestra doctrina recientemente (rec. 52/2020) diciendo que "ni la negociación colectiva supone negar virtualidad a la libertad de empresa reconocida en el artículo 38 CE, y por ello, a un ámbito de ejercicio de poderes y facultades para la gestión de la empresa, incluidas medidas referentes a la llamada gestión de personal que afectan al desarrollo del contrato de trabajo, ni la negociación colectiva puede anular la autonomía individual, "pues ésta, garantía de la libertad personal, ha de contar con un margen 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" .

Siendo ello así, tampoco es posible obviar que la negociación colectiva está dotada de un marco claro de actuación que debe respetarse. Y a tal efecto, se viene diciendo que las previsiones del Convenio Colectivo no pueden verse modificadas por decisiones unilaterales del empresario ni por la autonomía individual, en tanto que ello implica eludir el derecho de negociación colectiva [...] o soslaye la función negociadora de las organizaciones sindicales o vacíe sustancialmente de contenido efectivo al convenio. "y que" no es lícito pactar de manera individual y masiva o en pactos colectivos sin carácter normativo, en términos distintos a los establecidos en un convenio colectivo, de modo que suponga desvirtuar sus mandatos."

4. Resulta imprescindible acudir a las previsiones del art. 52 del texto convencional que en el actual litigio resulta de cobertura, en los puntos que diseñan la obligación empresarial de someter a la aprobación de la representación de los trabajadores el correspondiente horario de trabajo de su personal, coordinándolo en los distintos servicios para el más eficaz rendimiento, y, con relación al cómputo de jornada en transporte de fondos y manipulado de efectivo, que las jornadas de trabajo o calendario laboral para el Transporte de Fondos y manipulado, se fijen anualmente y con un mes de antelación al inicio del nuevo año. Que el calendario laboral se pactará entre la representación de los trabajadores y la empresa, atendiendo a las características especiales de cada delegación donde constarán los días laborales, y festivos de cada Comunidad, así como la hora de entrada y quedando garantizada la jornada diaria que se pacte, y que cada trabajador recibirá copia de su calendario anual.

El íter arriba descrito evidencia en este caso que el empleador no cumplimentó dichas obligaciones. Devenía necesario un pacto con la RLT sobre el correspondiente calendario de trabajo del personal y la jornada diaria garantizada; sin embargo, la práctica empresarial soslayó el cumplimiento de ese deber de acuerdo, derivando a los pactos individuales la aquiescencia sobre su propia propuesta -cómputo anual, con efectos de 1.03.2020 y hasta el 31.12.2020, y que, como consecuencia del cambio, el trabajador dejaría de percibir las horas extras devengadas desde el 1.03.2020 siendo compensadas en todo caso-, quebrantando de esta forma las disposiciones convencionales, que requerían un pacto con la RLT, quedando garantizada la jornada diaria que se acordase.

La prevalencia de la autonomía de la voluntad individual de los trabajadores sobre la autonomía colectiva vertida en un convenio legalmente pactado entre los sindicatos y la representación empresarial, transgrede el sistema de negociación colectiva configurado por el legislador, cuya virtualidad resulta determinada por la fuerza vinculante de los convenios constitucionalmente prevista en el art. 37.1 CE, tal y como el TC lo viene aseverando.

La sentencia de instancia se ajusta a las reglas hermenéuticas de interpretación de la normativa convencional. El corolario de vulneración del derecho a la libertad sindical del sindicato demandante en su vertiente de negociación colectiva y de nulidad radical de la conducta empresarial que había consistido en la suscripción individual de acuerdos en masa con los trabajadores de la plantilla en materia de cómputo de jornada, plasma adecuadamente aquella doctrina, procediendo su confirmación.

Procederá efectuar pronunciamiento en costas en cuantía de 1500 euros (art. 235 LRJS).

FALLO

Por todo lo expuesto, en nombre del Rey y por la autoridad que le confiere la Constitución, esta Sala ha decidido desestimar el recurso de casación interpuesto por Loomis Spain S.A..

Confirmar la sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Canarias (Las Palmas) dictada el 30 de octubre de 2020, autos núm. 26/2020, declarando su firmeza.

Se acuerda la condena en costas de la parte recurrente en cuantía de 1500 euros.

Notifíquese esta resolución a las partes e insértese en la colección legislativa.

Así se acuerda y firma.